

**PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA PADA PT.ANGKASA PURA II (PERSERO)
BANDARA SULTAN ISKANDAR MUDA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan oleh

**YUSMANIARTI BINTI ISKANDAR
NIM. 150403094
Jurusan Manajemen Dakwah**



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI UIN AR-RANIRY
BANDA ACEH
1439 H / 2018 M**

SKRIPSI

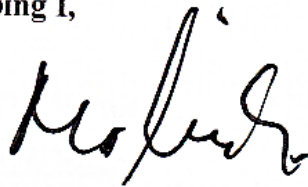
**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 dalam Ilmu Dakwah
Jurusan Manajemen Dakwah**

Oleh

**YUSMANIARTI BINTI ISKANDAR
Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prodi Manajemen Dakwah
NIM. 150403094**

Disetujui Oleh

Pembimbing I,



**Drs. H. Maimun Ibrahim, MA
NIP. 19530906 198903 1 001**

Pembimbing II,



**Fakhruddin, SE, MM.
19640616 201411 1 002**

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
Dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Ilmu Dakwah
Jurusan Manajemen Dakwah**

Diajukan Oleh:

**YUSMANIARTI BINTI ISKANDAR
NIM. 150403094**

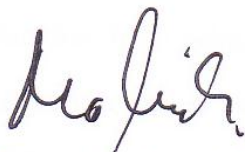
Pada Hari/Tanggal

**Selasa, 6 Februari 2018M
20 Jamadil Awal 1439H**

di

**Darussalam-Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah**

Ketua,



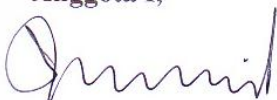
**Drs. H. Maimun Ibrahim, MA
NIP. 19530906 198903 1 001**

Sekretaris,



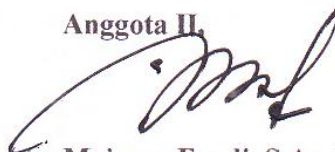
**Fakhruddin, SE, MM.
19640616 201411 1 002**

Anggota I,



**Dr. Juhari, M.Si
NIP. 19661231 199402 1 006**

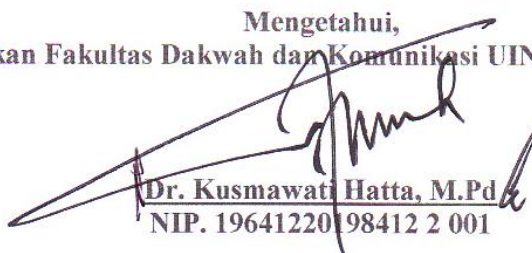
Anggota II,



**Maimun Fuadi, S.Ag, M.Ag
NIP. 19751103 200901 1 008**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry,



**Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd
NIP. 19641220 198412 2 001**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Yusmaniarti binti Iskandar
NIM : 150403094
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Jurusan/Fakultas : Manajemen Dakwah/Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah ditujukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 6 Februari 2018
Yang Menyatakan



Yusmaniarti binti Iskandar
NIM. 150403094

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh”. Rekrutmen karyawan merupakan sebuah proses penarikan calon karyawan untuk mengisi lowongan yang terdapat dalam perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pula suatu prestasi atau performa kerja. Seharusnya, karyawan adalah pemicu dalam mencapai tujuan sesuatu perusahaan namun, tidak kalah juga karyawan penyebab runtuhnya perusahaan. Justru rekrutmen karyawan pasti berperan dalam hal ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. Dalam penelitian skripsi ini peneliti menggunakan metode penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data dengan angket (*questionnaire*). Sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi itu yang berjumlah 100 orang. Dengan jumlah populasi (N) karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh bagi tahun 2018 sebanyak 161 orang dengan tingkat persentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dikehendaki (e) sebesar 0.061 atau 6.1%. Data dianalisa dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas dan uji regresi sederhana (uji t) dengan menggunakan aplikasi SPSS 24 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan besar nilai pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh adalah 40%.

Kata kunci: *Rekrutmen, Karyawan, dan Kinerja*.

KATA PENGANTAR



Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, yang telah menciptakan makhluk dan segalanya yang ada di bumi ini dan manusia yang paling sempurna dengan akal dan perasaannya serta mampu berfikir dengan bijaksana. Berkat kehendak dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh”**. Selawat dan salam peneliti sampaikan kepada junjungan Rasulullah Muhammad SAW yang telah menyebarkan rahmat ke seluruh alam.

Penelitian skripsi ini bertujuan untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana pada Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry. Dalam penelitian ini, peneliti telah mendapat bantuan, bimbingan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan penghargaan, rasa hormat dan terima kasih kepada mereka dan sungguh hanya Allah SWT sahaja yang mampu membalas kebaikan mereka.

Teristimewa penulis sampaikan terima kasih yang tak terhingga dan bakti yang setulusnya kepada keluarga tercinta Ayahanda Iskandar bin Md.Sani dan Ibunda Supinah binti Mohd Rohaki yang telah berkorban demi anaknya dan tidak hentinya memberikan semangat, motivasi, kepercayaan serta doa dalam keberhasilan anaknya ini. Seterusnya buat Adinda Imadudina binti Iskandar dan Muhamad Jamaludin bin Iskandar yang sering menjadi tempat mengadu dan selalu mendoakan diri ini, terima kasih!

Kedua, terima kasih dan penghargaan yang tulus peneliti tujukan kepada Bapak Drs. H. Maimun Ibrahim, MA selaku pembimbing satu yang telah memberikan bimbingan dan arahan pada anak didiknya ini. Terima kasih juga peneliti ingin sampaikan kepada Bapak Fakruddin, SE, MM sebagai pembimbing kedua dan yang paling utama dan tidak jemu-jemu dalam membantu dan membimbing peneliti menyelesaikan skripsi ini hingga skripsi ini terselesaikan. Selanjutnya, terima kasih peneliti sampaikan kepada Ketua Prodi Manajemen Dakwah dan seluruh dosen pengajar yang telah banyak membantu.

Ketiga, terima kasih kepada Ibu Dekan, WD I dan WD II, WD III, serta seluruh jajaran civitas akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi hingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.

Keempat, terima kasih kepada sahabat-sahabat tercinta Nur Azizah Fayyadhah, Siti Zainab, Nurul Amalina, Zahrotul Jamilah, Hanun Najlaa', Fatin Nur Aimi serta seluruh sahabat PKPMI-CA yang sentiasa memberi dorongan, motivasi dan doanya. Sungguh Allah sahaja yang mampu membalas segala budi dan kebaikan kalian in sha Allah.

Peneliti menyadari sepenuhnya atas kekurangan dan ketidak sempurnaan penelitian ini. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan kearah yang lebih sempurna di masa akan datang. Dan akhirnya, hanya kepada Allah SWT peneliti memohon ampun dan berserah diri serta memohon hidayah, taufiq dan ridho-Nya. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi ilmu pengetahuan dikemudian hari.

Banda Aceh, 26 Januari 2018.

Penulis

Yusmaniarti binti Iskandar
NIM. 150403094

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR DIAGRAM.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
E. Penjelasan Istilah.....	5
 BAB II KAJIAN TEORITIS.....	 7
A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan.....	7
B. Pengertian dan Ruang Lingkup Rekrutmen Karyawan.....	8
1. Pengertian Rekrutmen	8
2. Tujuan Rekrutmen.....	10
3. Proses Rekrutmen.....	10
4. Sumber Rekrutmen.....	12
5. Teknik-teknik Rekrutmen.....	17
6. Indikator Rekrutmen.....	20
7. Rekrutmen dalam Al-Quran.....	21
C. Pengertian dan Ruang Lingkup Kinerja.....	22
1. Pengertian Kinerja.....	22
2. Indikator Kinerja.....	23
3. Kinerja dalam Al-Quran.....	24
D. Pengertian Karyawan.....	25
E. Hubungan Rekrutmen Karyawan dengan Kinerja.....	29
F. Kerangka Pemikiran.....	30
G. Hipotesis.....	31
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 32
A. Definisi Operasional.....	33
B. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	34
C. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel.....	34
D. Teknik Pengumpulan Data.....	37
E. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.....	47
B. Karakteristik Responden.....	65
C. Uji Instrumentasi.....	73
1. Uji Validitas.....	73
2. Uji Reliabilitas.....	74
3. Uji Normalitas.....	76
4. Uji Linearitas.....	77
5. Uji Heteroskedastisitas.....	78
D. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.....	79
1. Analisis Dan Pembahasan Pengaruh Rekrutmen Karyawan.....	79
2. Analisis Dan Pembahasan Kinerja.....	82
3. Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	85
4. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Sederhana.....	88
5. Koefisien Determinasi	89
6. Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh....	90
BAB V PENUTUP.....	91
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	93
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	95
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1	Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 2	Pengelompokan Karyawan Mengikut Sub-Seksi	62
Tabel 3	Pengelompokan Karyawan Mengikut Tingkat Pendidikan	63
Tabel 4	Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 5	Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 6	Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan	68
Tabel 7	Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Bekerja	70
Tabel 8	Pengelompokan Responden Berdasarkan Penghasilan	71
Tabel 9	Uji Validitas	74
Tabel 10	Uji Reliabilitas	75
Tabel 11	Uji Normalitas	76
Tabel 12	Uji Linearitas	77
Tabel 13	Uji Heteroskedastisitas	78
Tabel 14	Tanggapan Responden Terhadap Pengaruh Rekrutmen Karyawan	80
Tabel 15	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	83
Tabel 16	R Square	85
Tabel 17	Koefisien Regresi	85
Tabel 18	Uji T	88

DAFTAR DIAGRAM

		Halaman
Diagram 1	Kerangka Pemikiran	30
Diagram 2	Struktur Organisasi Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh	61
Diagram 3	Jenis Kelamin Responden	66
Diagram 4	Usia Responden	68
Diagram 5	Pendidikan	69
Diagram 6	Tempoh Lama Bekerja	71
Diagram 7	Penghasilan	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Karakteristik Responden
Lampiran 3	Frekuensi Jawaban Kuesioner
Lampiran 4	Uji Instrumentasi
Lampiran 5	Regresi Linear Sederhana Dan Koefisien Determinasi
Lampiran 6	Nilai r Product Moment dan t tabel
Lampiran 7	Tabulasi Data
Lampiran 8	Surat Izin Penelitian
Lampiran 9	Dokumentasi Saat Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan¹. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the*

¹Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2015), hal.2.

Right Man on The Right Place”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.²

PT. Angkasa Pura II (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan bandara, dimana bandara Sultan Iskandar Muda merupakan salah satu bandara yang termasuk dalam pengelolaan PT. Angkasa Pura II (Persero)³. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor penguangkit untuk keunggulan bersaing, sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Angkasa Pura II (Persero). Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang jasa kebandarudaraan dibandingkan dengan bandar udara di lain negara, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

²Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2015), hal.45.

³www.angkasapura2.co.id/ (Diakses pada 14 November 2016)

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT. Angkasa Pura II (Persero). Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru ke dalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi.⁴

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda tidak hanya melayani arus lalu lintas udara, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen.

Oleh karena pentingnya proses rekrutmen karyawan bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh bagi menjamin kinerja yang berkualitas sekaligus menjamin keuntungan buat perusahaan selain dapat bersaing dengan bandar udara internasional lainnya seperti *Kuala Lumpur International Airport (KLIA)* dan *Changi Airport Singapore*.

⁴Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2015), hal.53.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA PADA PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDARA SULTAN ISKANDAR MUDA BANDA ACEH”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah rekrutmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh?
2. Berapa besar pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan daripada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah rekrutmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam menghubungkan masalah yang diteliti yaitu

sistem amanah proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan.

- b. Untuk menambah pengetahuan mahasiswa lain serta menjadi acuan bagi penelitian yang berikutnya dalam bidang yang sama.

2. Manfaat Praktis

Dari segi praktis penelitian ini menjadi bahan masukan bagi PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

E. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari adanya kesalahan dalam menafsirkan judul skripsi ini, maka peneliti perlu memberikan penjelasan atau pengertian pada istilah-istilah dalam penelitian ini sekaligus menjadi batasan dalam pembahasan selanjutnya.

1. Pengaruh

Pengaruh bermaksud daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda dsb) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.⁵

⁵ *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Baru*, (Jakarta: PT Media Pustaka Phoenix, 2010), hal. 649.

2. Rekrutmen

Rekrutmen pula bermaksud proses, cara, perbuatan merekrut, pemilihan dan pengangkatan orang untuk mengisi peran tertentu dalam sistem sosial berdasarkan sifat dan status seperti suku, kelahiran, kedudukan sosial dan prestasi atau kombinasi dari kesemuanya.⁶

3. Karyawan

Karyawan pula bermakna orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji (upah) atau pegawai atau disebut juga pekerja atau buruh.⁷

4. Kinerja

Seterusnya kinerja bermaksud sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja atau sesuatu yang dicapai.⁸

5. Pengaruh Rekrutmen Karyawan dengan Kinerja

Rekrutmen atau penarikan yang baik dan efektif mampu menyediakan perusahaan karyawan yang berkualitas dan berkompetensi. Karyawan yang berkualitas dan berkompetensi pula mampu merealisasikan aspirasi dan impian perusahaan dengan mempersembahkan kinerja yang bagus. Inilah yang dinamakan sebagai rekrutmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja.

⁶ *Ibid.* hal. 701.

⁷ *Ibid.* hal. 419.

⁸ *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Baru*, (Jakarta: PT Media Pustaka Phoenix, 2010), hal. 445.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan

Dalam studi literatur ini, peneliti mencantumkan penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan materi yang ada dalam penelitian ini.

Penelitian pertama yang menjadi rujukan berjudul ‘Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar’ diteliti oleh Muhammad Aji Nugroho pada tahun 2012. Ada dua variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu proses rekrutmen dan seleksi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedua yang dirujuk peneliti yaitu ‘Pengaruh Prosedur Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Takaful Umum Cabang Cirebon’. Penelitinya bernama Nurul Halimah pada tahun 2015. Variabel yang diteliti yaitu prosedur rekrutmen dan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh prosedur rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Terakhir sekali, penelitian yang diteliti oleh Dewi Erawati pada tahun 2008 dengan judul ‘Hubungan Proses Rekrutmen dan Seleksi Dengan Kinerja Pengajar Freelance Pada Lembaga Bimbingan Belajar Bintang Pelajar Cabang Bogor’. Variabel yang diteliti yaitu Proses rekrutmen dan seleksi dan kinerja pengajar. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan antara proses rekrutmen dengan seleksi dan kinerja pengajar.

Peneliti menjadikan ketiga-tiga penelitian di atas sebagai percambahan ide bagi peneliti dalam membuat penelitian. Namun, tetap terdapat perbedaan yang membedakan penelitian dengan penelitian sebelumnya. Pertama, penelitian ini disertakan sudut pandang Islam dalam rekrutmen dan kinerja. Kedua, penelitian ini hanya fokus pada proses rekrutmen karyawan dan apakah ia memberi kesan dan mempengaruhi kinerja. Terakhir, penelitian ini menggunakan rumus-rumus statistika yang berbeda dalam melakukan uji instrumentasi dan analisis data.

B. Pengertian dan Ruang Lingkup Rekrutmen Karyawan

1. Pengertian Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen merupakan komunikasi dua arah. Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apa rasanya bekerja di dalam sebuah organisasi. Manakala organisasi maupun perusahaan sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar tersebut jika nanti mereka menjadi karyawan di perusahaan

tersebut. Rekrutmen atau penarikan pegawai adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.

Menurut Edwin B. Flippo¹

Recruitment is the process of searching for prospective employees and stimulating them to apply for job in the organizational.

Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi.

Jadi, rekrutmen ialah sebuah usaha menarik dan mencari calon tenaga kerja supaya mereka melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan. Boleh juga dikatakan sebagai sebuah kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.²

2. Tujuan Rekrutmen

¹Prof. Dr. Tjutju Yuniarsih, Dr. Suwatno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*, (Bandung: CV.Alfabeta, 2016), hal.102.

²*Ibid.*

Menurut Henry Simamora, rekrutmen memiliki beberapa tujuan antaranya³:

- a) Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- b) Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- c) Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan.

3. Proses Rekrutmen

- a) Penyusunan strategi untuk merekrut

Dalam penyusunan strategi ini, peran departemen sumber daya manusia bertanggungjawab dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan direkrut, di mana tempatnya, dan kapan pelaksanaannya.⁴

³Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 1995), hal.41.

⁴ Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hal.46.

b) Pencarian pelamar-pelamar kerja

Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut untuk menginformasikan lowongan, salah satu caranya adalah dengan membina hubungan baik dengan sekolah-sekolah atau universitas-universitas.

c) Penyaringan atau penyisihan pelamar-pelamar kerja yang tidak cocok

Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat.⁵

d) Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar yang sudah disaring merupakan kumpulan individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.⁶

4. Sumber Rekrutmen

a. Pelamar langsung

⁵ *Ibid.*

⁶ Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hal.47.

Pelamar langsung sering dikenal dengan istilah *applications at the gate* . Artinya para pencari pekerjaan datang sendiri ke suatu organisasi untuk melamar, ada kalanya tanpa mengetahui apakah di organisasi yang bersangkutan ada atau tidak ada lowongan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan atau pengalaman pelamar yang bersangkutan.⁷

b. Lamaran tertulis

Para pelamar yang mengajukan lamaran tertulis melengkapi surat lamarannya dengan berbagai bahan tertulis mengenai dirinya, seperti surat keterangan berbadan sehat dari dokter, surat kelakuan baik dari instansi pemerintah yang berwenang, salinan atau fotokopi ijazah dan piagam yang dimiliki, surat referensi dan dokumen lainnya yang dianggap perlu diketahui oleh perekrut tenaga kerja baru yang akan menerima dan meneliti surat lamaran tersebut.⁸

c. Lamaran berdasarkan informasi orang dalam

Para anggota organisasi berbagai pihak yang diketahuinya sedang mencari pekerjaan dan menganjurkan mereka mengajukan lamaran. Berbagai pihak itu dapat sanak saudara, tetangga, teman sekolah, berasal dari suatu daerah dan lain sebagainya. Sumber

⁷ Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hal.47.

⁸ *Ibid.* hal.48.

rekrutmen ini layak dipertimbangkan karena beberapa alasan, yaitu⁹:

- 1) Para pencari tenaga kerja baru memperoleh bantuan dari pihak dalam organisasi untuk mencari tenaga kerja baru sehingga biaya yang harus dipikul oleh organisasi menjadi lebih ringan.
- 2) Para pegawai yang menginformasikan lowongan itu kepada teman atau kenalannya agar berusaha agar hanya yang paling memenuhi syaratlah yang melamar.
- 3) Para pelamar sudah memiliki bahan informasi tentang organisasi yang akan dimasukinya sehingga lebih mudah melakukan berbagai penyesuaian yang diperlukan jika lamarannya ternyata diterima.
- 4) Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa pekerja yang diterima melalui jalur ini menjadi pekerja yang baik karena mereka biasanya berusaha untuk tidak mengecewakan orang yang membawa mereka ke dalam organisasi.

d. Iklan

⁹ Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hal.49.

Pemasangan iklan merupakan salah satu jalur rekrutmen yang paling sering dan paling banyak digunakan. Iklan dapat dipasang diberbagai tempat dan menggunakan berbagai media, baik visual, audio, maupun yang bersifat audio visual.¹⁰

e. Instansi pemerintah

Di setiap pemerintahan negara dapat dipastikan adanya instansi yang tugas fungsionalnya mengurus ketenagakerjaan secara nasional, seperti departemen tenaga kerja, departemen pemburuhan, departemen sumber daya manusia atau instansi pemerintah yang cakupan tugas sejenis.¹¹

f. Perusahaan penempatan tenaga kerja

Salah satu perkembangan baru dalam dunia ketenagakerjaan ialah tumbuh dan beroperasinya perusahaan-perusahaan swasta yang kegiatan utamanya adalah mencari dan menyalurkan tenaga kerja.¹²

g. Perusahaan pencari tenaga kerja profesional

Perusahaan Pencari Tenaga Kerja Profesional mengkhususkan diri pada tenaga kerja tertentu saja, misalnya tenaga eksekutif atau

¹⁰ Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hal.50.

¹¹ *Ibid.*

¹² Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hal.50.

tenaga professional lainnya yang memiliki pengetahuan atau tenaga khusus.

h. Lembaga pendidikan

Salah satu perkembangan baru dalam dunia ketenagakerjaan ialah tumbuh dan beroperasinya perusahaan-perusahaan swasta yang kegiatan utamanya adalah mencari dan menyalurkan tenaga kerja.

i. Organisasi profesi

Makin maju suatu masyarakat makin banyak pula organisasi profesi yang dibentuk seperti dibidang kedokteran, teknik, ahli ekonomi, ahli administrasi, ahli hukum, ahli pekerja sosial, ahli statistik, ahli matematika, ahli komunikasi, ahli pertanian, dan lain sebagainya.¹³

j. Serikat pekerja

Banyak negara serikat pekerja tidak hanya terbentuk di organisasi atau perusahaan dimana semua pekerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan jenjang pangkatnya, menjadi anggota, tetapi ada juga serikat pekerja yang keanggotaannya didasarkan pada profesi atau bidang keterampilan, seperti misalnya serikat pekerja

¹³ Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hal.51.

bangunan, serikat pekerja instalasi listrik, serikat perawat dan lain sebagainya.¹⁴

k. Balai latihan kerja milik pemerintah

Salah satu maksud dan tujuan didirikannya balai latihan adalah mengurangi tingkat pengangguran, seperti diketahui pengangguran dapat digolongkan pada dua jenis utama, yaitu pengangguran struktural dan non struktural. Peranan berbagai latihan itu akan semakin penting apabila¹⁵:

- 1) Para penyelenggara memiliki informasi yang lengkap dan mutakhir tentang permintaan akan tenaga teknis tertentu di pasaran kerja sehingga program pelatihan yang diselenggarakan benar-benar tertuju pada pemenuhan permintaan di pasaran kerja.
- 2) Para lulusan betul-betul merupakan tenaga kerja yang siap pakai sehingga segera setelah diterima sebagai pegawai, mereka langsung dapat berkarya secara produktif.
- 3) Terjalin kerjasama antara berbagai organisasi/perusahaan pemakai tenaga kerja.¹⁶

¹⁴ Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hal.51.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Prof. Dr. Tjutju Yuniarsih, Dr. Suwatno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*, (Bandung: CV.Alfabeta, 2016), hal.102.

Jalur ini merupakan salah satu jalur yang layak untuk dipertimbangkan oleh para pencari tenaga kerja baru, terutama apabila yang dicari adalah tenaga kerja yang mahir menyelenggarakan berbagai kegiatan teknis operasional.

5. Teknik-teknik Rekrutmen

Teknik-teknik rekrutmen, baik di sektor publik maupun swasta dapat dilakukan melalui asas sentralisasi atau desentralisasi tergantung kepada keadaan organisasi, kebutuhan dan jumlah calon pekerja yang hendak direkrut.¹⁷

a. Teknik Rekrutmen Sentralisasi

Rekrutmen yang dipusatkan lebih sering dipakai karena lebih efisien dari segi biaya. Dalam penerapannya yang tepat mengenai kebutuhan pembayaran baru tidak mudah karena beberapa sebab:

- 1) Krisis politik atau pemotongan anggaran yang secara dratis mempengaruhi kebutuhan-kebutuhan rekrutmen dan efek kepada kualitas¹⁸
- 2) Para manajer cenderung memperkirakan terlalu tinggi jumlah pekerja yang mereka butuhkan, hanya karena menurut pandangan mereka lebih baik mempunyai banyak

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Prof. Dr. Tjutju Yuniarsih, Dr. Suwatno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*, (Bandung: CV.Alfabeta, 2016), hal.102.

pelamar daripada terlalu sedikit. Hal ini tentu bertentangan dengan keinginan dari instansi-instansi yang menangani manajemen sumber daya manusia di tingkat pusat untuk mengurangi biaya seleksi dengan cara mengurangi biaya seleksi dengan cara mengurangi jumlah pelamar pada jumlah minimum yang dibutuhkan untuk menjamin bahwa semua posisi yang tersedia diisi oleh pelamar-pelamar yang memang benar-benar berkualitas.

- 3) Posisi-posisi yang spesial membutuhkan sejumlah besar pelamar karena suatu presentase yang tinggi dari para pelamar mungkin ditolak oleh instansi yang menyeleksi karena tidak memenuhi persyaratan spesialisasi dari posisi tersebut, walaupun mereka memenuhi persyaratan masuk yang umum.¹⁹

b. Teknik Rekrutmen Desentralisasi

Rekrutmen didesentralisasikan terjadi pada instansi-instansi yang relatif kecil karena kebutuhan rekrutmen terbatas. Rekrutmen didesentralisasikan selalu dipakai untuk posisi khas professional, ilmiah, atau administratif bagi suatu instansi tertentu. Penggunaan teknik rekrutmen didesentralisasikan lebih efektif jika permintaan

¹⁹ Prof. Dr. Tjutju Yuniarsih, Dr. Suwatno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*, (Bandung: CV.Alfabeta, 2016), hal.102.

akan pekerjaan-pekerjaan pemerintah meningkat, tetapi lowongannya terbatas.

Instansi-instansi secara mandiri biasanya memilih rekrutmen didesentralisasikan karena mereka akan secara langsung mengendalikan proses rekrutmennya, tetapi cara ini memiliki kelemahan yaitu para pimpinan tingkat pusat akan kehilangan kendali mengenai apakah proses rekrutmen itu dijalankan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan apakah memperhatikan nilai yang hendak diutamakan.²⁰

Beberapa instansi menggunakan kombinasi kedua jenis teknik rekrutmen, baik yang disentralisasikan maupun didesentralisasikan. Berarti pengendaliannya menjadi lebih ketat dan akan memberikan kesempatan kepada instansi-instansi melakukan rekrutmen yang lebih tepat waktu dan lebih fleksibel.²¹

6. Indikator Rekrutmen

Beberapa kriteria perlu diperhatikan dalam perekrutan karyawan agar pelaksanaannya dapat mencapai sasaran yang diharapkan.

Menurut Bambang Wahyudi kriteria tersebut antara lain:

- a. Memperhatikan petunjuk atau ketentuan dari kementerian ketenagakerjaan yaitu suatu perekrutan karyawan harus dilakukan dengan memperhatikan petunjuk ketentuan

²⁰ *Ibid.* hal.103.

²¹ Prof. Dr. Tjutju Yuniarsih, Dr. Suwatno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*, (Bandung: CV.Alfabeta, 2016), hal.102.

ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh kementerian ketenagakerjaan.

- b. Kualifikasi dari pelamar yaitu dalam hal ini perekrutan karyawan harus dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja dengan kualifikasi tertentu. Oleh karena itu, kualifikasi para calon tenaga kerja merupakan hal yang mutlak perlu diperhatikan.
- c. Petunjuk pimpinan, dalam hal ini perlu diperhatikan oleh para perekrut agar calon karyawan yang diterima menepati standar perusahaan.
- d. Tanggung jawab sosial, dalam hal ini perekrutan karyawan harus dilakukan dengan memperhatikan tanggung jawab sosial organisasi tersebut terhadap masyarakat sekitar. Misalnya kewajiban untuk memajukan masyarakat dengan cara memberikan kesempatan yang lebih besar bagi calon yang bersumber dari masyarakat disekitar organisasi tersebut berada.
- e. Peraturan-peraturan negara, dalam hal ini perekrutan karyawan dilakukan dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh negara melalui beberapa macam peraturan, yaitu ; usia minimal, upah minimal, waktu kerja dan sebagainya.²²

7. Rekrutmen dalam Al-Quran

Allah SWT telah berfirman dalam Al-Quran:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ
الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (٢٦)

Artinya : *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Q.S. Al-Qasas: 28 : 26)*²³

²² Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Sulita, 2002), hal. 79.

²³ *Al-Quran dan Terjemahannya* (Kuala Lumpur: Pustaka Darul Iman Sdn. Bhd, 2000). hal.

Umar, Ibnu Abbas, Syuraih Al-Qadhi, Abu Malik, Qatadah, Muhammad bin Ishaq dan selain mereka berkata, “Takala dia berkata, ‘*sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.*’ Ayahnya berkata kepada sang putri, ‘apa yang kamu ketahui tentang hal itu?’ dia pun menjawab, ‘dia telah mengangkat batu besar yang tidak mampu untuk diangkat kecuali oleh sepuluh orang laki-laki. Dan saat aku datang bersamanya, aku berjalan di depannya, lalu dia berkata kepadaku, ‘Berjalanlah di belakangku. Jika aku menjauh dari jalan yang dituju, lemparkanlah bat kerikil ke arahku agar aku mengetahui ke mana harus berjalan.’²⁴

Berdasarkan pendapat para ulama mufassirin di atas dapat kita simpulkan bahwa pencarian karyawan bagi suatu perusahaan atau pekerjaan perlulah diadakan proses pemilihan yang ketat. Karyawan yang telah dipilih pastilah mempunyai kualifikasi dan kualiti yang sesuai dengan posisi kerja yang akan diletakkan.

C. Pengertian dan Ruang Lingkup Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

²⁴ Imam Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 7, Juz 17,18,19,20*. Penerjemah : Arif Rahman Hakim, MA; Syahirul Alim Al-Adib, LC; Muhammad Zaini; Nur Fajariyah; Muh. Faqih Fatwa, LC. (Jawa Tengah: Penerbit Insan Kamil, 2016) hal. 730.

melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁵

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.²⁶ Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Sedangkan Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah semua yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku²⁷. Pengertian ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku,

²⁵Drs. Amin Widjaja Tunggal, Ak, MBA, *Manajemen Mutu Terpadu : Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hal.100.

²⁶<http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html> (Diakses Pada 15 November 2016)

²⁷Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hal.149.

kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.²⁸

2. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator:

- a. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan Waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.²⁹
- d. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.³⁰

²⁸ <http://Www.Kajianpustaka.Com/2014/01/Pengertian-Indikator-Faktor-Mempengaruhi-Kinerja.Html> (Diakses Pada 15 November 2016)

²⁹ Drs. Amin Widjaja Tunggal, Ak, MBA, *Manajemen Mutu Terpadu : Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hal.101.

³⁰ Drs. Amin Widjaja Tunggal, Ak, MBA, *Manajemen Mutu Terpadu : Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hal.103.

3. Kinerja dalam Al-Quran

Allah SWT telah berfirman dalam Al-Quran:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ
وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. At-Tawbah : 9 : 105)*³¹

Dalam ayat ini Allah swt memerintahkan kepada Rasul-Nya, agar beliau mengatakan kepada kaum Muslimin yang mau bertaubat dan membersihkan diri dari dosa-dosa dengan cara bersedekah dan mengeluarkan zakat, agar mereka melakukan amal soleh sebanyak mungkin. Disamping itu Allah swt juga memerintahkan agar Rasul menyampaikan kepada mereka bahwa apabila mereka telah melakukan amal saleh tersebut maka Allah dan Rasul-Nya serta orang mukmin lainnya akan menilai amal-amal tersebut. Akhirnya mereka akan dikembalikan Allah ke alam akhirat dan akan diberi ganjarannya kepada mereka atas amal-amal yang dilakukan selama hidup di dunia.³²

Dari penjelasan di atas dapat dibuat kesimpulan bahwa setiap amal atau pekerjaan sama ada baik atau pun buruk pasti akan dinilai dan dihitung oleh Allah, Rasul dan orang mukmin. Dengan adanya penilaian ini manusia pasti akan melakukan tanggungjawabnya sebagai hamba dengan sebaik

³¹ *Al-Quran dan Terjemahannya* (Kuala Lumpur: Pustaka Darul Iman Sdn. Bhd, 2000). hal.

³² *Al-quran dan Tafsirnya Jilid IV*, (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 1991) hal 241-

ungkinan. Jadi, begitu juga konsepnya dalam kinerja karyawan. Setiap tugas ataupun pekerjaan perlulah dinilai dan dipantau agar kualitas pekerjaan terjaga dan performa perusahaan senantiasa berada dalam kondisi terbaik.

D. Pengertian Karyawan

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Meskipun kata karyawan sering kita gunakan dalam kehidupan sehari-hari akan tetapi tidak sedikit diantara kita yang tidak mengetahui definisi ataupun pengertian karyawan yang sebenarnya.

Jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Selain pengertian di atas, ada banyak sekali pengertian kata karyawan yang telah diutarakan oleh para ahli, seperti beberapa contohnya adalah sebagai berikut³³ :

³³Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal.42.

a. Subri

Menurut Subri, karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu.

b. Hasibuan

Menurut Hasibuan, pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

a. Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

b. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan)³⁴.

Seterusnya, terdapat beberapa tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan yang telah tercatat pada perundang-undangan negara.

a. Perjanjian Kerja

Seperti diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan, yaitu bab 1 pada pasal definisi umum no.14. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/karyawan dan pengusaha atau majikan. Perjanjian tersebut berisi persyaratan kerja, hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Perjanjian kerja tidak dibuat dengan batas waktu, kecuali jenis pekerjaan yang terkait adalah sementara atau musiman. Jika perjanjian berlaku untuk waktu tertentu, durasi tidak dapat lebih dari 2 tahun. Perjanjian jenis ini hanya dapat diperpanjang sebanyak satu kali, untuk periode tidak lebih dari 1 tahun.³⁵

b. Masa Percobaan

³⁴ Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal.12-13.

³⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

Perlu diketahui bahwa perusahaan tidak dapat memberikan masa percobaan kepada karyawan yang perjanjian kerjanya memiliki batas waktu. Untuk karyawan dengan perjanjian tanpa batas waktu, masa percobaan tidak dapat lebih dari 3 bulan.

c. Jam Kerja

Pada umumnya, jam kerja di Indonesia adalah sebagai berikut: 40 jam / minggu, ini berarti 7 jam / hari selama 6 hari dalam seminggu, atau 8 jam / hari selama 5 hari seminggu.

d. Lembur

Lembur maksimal selama 3 jam sehari atau 14 jam dalam seminggu, lembur harus dilakukan dengan persetujuan dari karyawan. Maka dari itu, karyawan memiliki hak untuk menerima upah lembur, dan karyawan yang bekerja selama hari libur juga harus menerima upah lembur.

e. Upah Minimum

Upah minimum tergantung pada tiap-tiap daerah (kota atau provinsi). Atasan atau majikan harus mematuhi standar upah minimum yang berlaku.

f. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan adalah sekumpulan peraturan yang dibuat secara tertulis yang menyangkut persyaratan kerja dan disiplin perusahaan serta aturan berperilaku.³⁶

E. Hubungan Rekrutmen Karyawan dengan Kinerja

Hubungan rekrutmen karyawan dengan kinerja pada sesuatu perusahaan utamanya PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh tampaknya amat bergantung pada unsur manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu yang perlu mendapatkan sorotan adalah unsur manajemen itu, apakah diterapkan dengan baik atau sebaliknya.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, proses rekrutmen mempunyai peran yang sangat penting karena para karyawan yang direkrut itulah nanti yang akan menggerakkan seluruh aspirasi dan merealisasikan tujuan perusahaan secara administrasi dan operasional.

Kinerja yang baik dan berkualitas boleh dicapai melalui proses perekrutan karyawan yang baik dan menepati segala prosedur dan teknik rekrutmen. Karena itulah proses rekrutmen karyawan boleh dikatakan sangat berpengaruh terhadap kinerja.

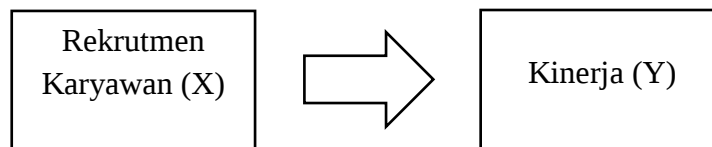
F. Kerangka Pemikiran

³⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Ditinjau dari jenis hubungan variabel, yaitu hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Kerangka pemikiran akan memberikan manfaat berupa persepsi yang sama antara peneliti dan pembaca terhadap jalur pemikiran peneliti, dalam rangka membentuk hipotesis risetnya secara logis.³⁷

Berdasarkan uraian teori yang dijelaskan mengenai rekrutmen dan teori kinerja, maka dapat dirumuskan kerangka berfikirnya seperti tampak pada gambar dibawah ini:

Diagram 2.1. Kerangka Berfikir



³⁷Husein Umar. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008). hal. 215.

G. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya.³⁸ Berdasarkan uraian pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka peneliti dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada pengaruh secara signifikan rekrutmen karyawan terhadap kinerja

H_1 = Ada pengaruh secara signifikan rekrutmen karyawan terhadap kinerja

³⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cet ke 21 (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2014), hal. 2.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki variabel-variabel yang akan diteliti dan bersifat saling mempengaruhi. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti sebagai berikut:

1. Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja dalam organisasi.¹ Proses rekrutmen dijalankan oleh sesebuah organisasi atau perusahaan bagi mengisi lowongan yang disebabkan pemutusan kerja, meninggal dunia maupun pertukaran jabatan.

2. Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.² Setiap perusahaan pasti mengimpikan para karyawan yang berkualitas dan kompeten dalam mencapai segala tujuan perusahaan dan yang terpenting yaitu untuk membuat keuntungan sebanyak-banyaknya.

¹Prof. Dr. Tjutju Yuniarsih, Dr. Suwatno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*, (Bandung: CV.Afabeta, 2016), hal.102.

²Drs. Amin Widjaja Tunggal, Ak, MBA, *Manajemen Mutu Terpadu : Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hal.100

Secara lebih rinci definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat terlihat pada Tabel 3.1 berikut ini:

TABEL 3.1
DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
1.	Rekrutmen (X)	Penarikan adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja dalam organisasi (Edwin B.Flippo)	-Ketentuan kementerian ketenagakerjaan -Kualifikasi pelamar -Petunjuk pimpinan -Tanggung jawab sosial -Peraturan negara	1-5	Interval	A1-A5
2.	Kinerja (Y)	“Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya” (Amin Widjaja)	-Kualitas -Kuantitas -Ketepatan waktu -Efektivitas -Kemandirian	1-5	Interval	B1-B5

B. Pendekatan dan Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu Yaitu penelitian yang menggunakan data berupa fakta-fakta atau data angka-angkadan segala sesuatu yang dapatdi hitung.³ Kemudian metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.⁴

2. Metode Penelitian

Metode yang ditetapkan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik survey, yaitu metode penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta darigejal-gejalayang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual.⁵

C. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Subjek Penelitian

Di dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi

³Mohd Nazir, *Metode Penelitian*, Cet 1, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1985), Hal 65.

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*,(Bandung: Alfabeta, 2008), Hal. 2.

⁵Moh Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), Hal. 56.

yang merupakan elemen-elemen menjadi subjek penelitian. Data tersebut digunakan untuk mengambil keputusan untuk menguji hipotesis. Menurut Sugiyono “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.⁶ Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila dalam sebuah hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh dengan populasi karyawan pada tahun 2018 yang berjumlah seramai 161 orang.⁷

2. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam suatu penelitian tidak mungkin semua populasi dapat diteliti, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya karena keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu yang tersedia. Sugiyono menyatakan bahwa sampel adalah:

⁶*Ibid.* hal.80.

⁷Dokumentasi didapatkan *Coordinator of Human Capital and General Affair* pada PT.Angkasa Pura II Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda, Banda Aceh, 8 Januari 2018.

Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.⁸

Dalam memilih sampel, teknik sampling yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Kemudian dalam menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin⁹:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = perkiraan tingkat kesalahan

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{161}{1 + 161 (6,1\%)^2}$$

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cet ke 21 (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2014), hal. 81.

⁹*Ibid.* hal. 86.

$$n = \frac{161}{1 + 161 (0,061)^2}$$

$$n = \frac{161}{1 + 0,599081}$$

$$n = \frac{161}{1,599081}$$

$$n = 100,6 = 100$$

Maka jumlah sampel (n) yang diambil adalah sebesar 100,6 dibulatkan menjadi 100, jadi peneliti mengambil sampel 100 orang untuk mewakili populasi yang ada dengan tingkat kemiringan 6,1%.

Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah metode *sample random sampling* yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.¹⁰ Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden yang diharapkan dapat mewakili populasi yang diuji.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini, data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diedarkan pada karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. Manakala, data sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen

¹⁰Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, hal. 82

yang ada pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.

1. Angket

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan atau pernyataan tertulis dan jawaban yang diberikan juga dalam bentuk tertulis, yaitu dalam bentuk isian atau simbol atau tanda.¹¹ Angket tersebut digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan respon responden terhadap pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. Angket diberikan kepada responden dan pengisiannya dilakukan secara jujur dan objektif tanpa tekanan dari pihak manapun. Selanjutnya pembuatan angket, yaitu dengan cara sebagai berikut ini:

- a. Menentukan kisi-kisi angket
- b. Menentukan jumlah butir angket
- c. Menentukan tipe angket
- d. Menentukan skor item angket

Kisi-kisi angket ditentukan oleh indikator-indikator dari definisi operasional variabel dalam penelitian ini. Pada angket penelitian diberi alternatif jawaban yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), sangat setuju (SS). Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

¹¹Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, hal.137.

1. Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1
2. Jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai 2
3. Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3
4. Jawaban setuju (S) diberi nilai 4
5. Jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 5

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu teknik yang digunakan dengan cara mengumpulkan data-data tertulis mengenai hal-hal atau yang berupa percakapan, transkrip, buku-buku, majalah, surat kabar dan agenda yang berkaitan dengan objek penelitian.¹²

Sifat utama data ini tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang terjadi di waktu silam. Bahan dokumentasi dalam penelitian ini berupa dokumen database karyawan di PT. Angkasa Pura II dan surat keputusan Direksi PT. Angkasa Pura II bagi tahun berjalan 2018 juga informasi perusahaan yang didapatkan dari situs .

¹² Sugiono, *Penelitian Kuantitatif...*, hal. 240.

E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Data mempunyai kedudukan yang paling penting dalam penelitian, dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat tergantung dari baik tidaknya instrumen dalam pengumpulan data. Sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan reliabel.¹³

a. Uji Validitas Data

Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dalam suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Suatu konsep penelitian jika memiliki tingkat validitas yang tinggi maka tepat instrumen yang diterapkan, jika sebaliknya maka instrumen yang diterapkan kurangtepat.¹⁴

Pengujian validitas ini menggunakan alat bantu yaitu SPSS Versi 24 (*IBM SPSS Statistics*) yang merupakan sebuah program aplikasi bisnis yang berguna untuk menganalisa data statistik. Koefisien korelasi tiap item akan dibandingkan dengan t tabel dengan taraf signifikan 5%. Jika nilai korelasi suatu pertanyaan lebih kecil dari t tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid dan harus dikeluarkan dari pengujian yang dilakukan.

¹³Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif*, (Bandung, Alfabeta, 2012), Hal 41

¹⁴Ibid, Hal.108

b. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Yang diusaha dapat dipercaya adalah datanya bukan semata – mata instrumennya.¹⁵

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih, dengan kata lain bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Untuk menguji reliabilitas peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's alpha* adalah koefisien alpha yang dikembangkan oleh Cronbachs alpha sebagai ukuran umum dari konsistensi internal skala multi item. Angka *cronbachs alpha* berkisaran 0,70 adalah dapat diterima, diatas 0,80 baik.

Koefisien reliabilitas yang dihasilkan kemudian dilihat nilainya. Variabel yang memiliki koefisien realibilitas negatif atau lebih kecil dari nilai pada tabel perlu direvisi karena memiliki tingkat realibilitas yang rendah.¹⁶

¹⁵Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT RinekaCipta, 2013), hal. 221-222

¹⁶ Santoso S, *Buku Latihan SPSS Statistik Paramatik*, (Jakarta : Elex Media Komputindo Gramedia, 2000), hal. 264

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang di ambil berasal dari distribusi normal atau tidak normal. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain: kertas peluang normal, uji chi-kuadrat, uji Liliefors, dan teknik Kolmogorov-Smirnov, dan SPSS.¹⁷ Dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*IBM SPSS Statistics*) versi 24.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

H_0 : Sampel berasal dari populasi yang didistribusi normal

H_1 : Sampel tidak berasal dari populasi yang didistribusi normal

2. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5 \%$ (signifikan 5 % atau 0,05)

3. Menentukan t hitung

4. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t di cari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df)= 100

5. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

H_1 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

6. Membandingkan t hitung dan t tabel

7. Membuat kesimpulan

¹⁷Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif*..., hal. 174

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,005.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.¹⁸

2. Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian.¹⁹

Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis data kuantitatif

¹⁸ Angrita Denziana, dkk., *Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 5, No. 2, September 2014, Hal. 30

¹⁹ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Cet. I, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), Hal. 163

dengan bantuan statistik. Hipotesis yang digunakan peneliti akan diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t).

a. Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat didalamnya hanya dua, yaitu satu variabel terikat Y dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.²⁰ Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui jenis hubungan antar variabel yang diteliti.²¹

Variabel dependen (Y), yaitu kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.²² Variabel Independen (X), yaitu rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja dalam organisasi.²³

Dalam analisis ini akan ditransformasikan suatu variabel bebas dan mengendalikan variabel tidak bebas sehingga diperoleh suatu gambaran hubungan sebab akibat dalam hipotesis, persamaan umum dari model penelitian dengan menggunakan model regresi linear sederhana dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

²⁰ Misbahuddin dan Iqlal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal. 68

²¹ Riduwan, *Metode dan Tehnik Menyusun Tesis*, (Bandung: Alfabeta, 2004), hal. 145

²² Drs. Amin Widjaja Tunggal, Ak, MBA, *Manajemen Mutu...*, hal.100

²³ Prof. Dr. Tjutju Yuniarsih, Dr. Suwatno, M.Si, *Manajemen Sumber...*, hal.102.

$$Y = a + b.X$$

Dimana :

Y : Variabel tidak bebas

a : Nilai *intercept* (konstanta)

b : Koefisien Regresi

X : Variabel bebas²⁴

b. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Rekrutmen (X) terhadap kinerja pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi (Kd). Koefisien Determinasi atau sering disimbolkan R^2 dimaknai sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji Signifikansi (Uji-t)

Untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak signifikan, maka dilakukan pengujian dengan uji-t.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

²⁴Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Edisi ke II (Jakarta: Rajawali Pres, 2009), hal. 114

1. Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja pada PT.

Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.

H_1 : Ada pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja pada PT. Angkasa

Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.

2. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikan 5% atau 0,05)

3. Menentukan t hitung

4. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t di cari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = $100 -$

$2 = 98$

5. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

H_1 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

6. Membandingkan t hitung dan t tabel

7. Membuat kesimpulan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan

Iskandar Muda Banda Aceh

1. Sejarah Singkat Perusahaan

a. PT. Angkasa Pura II (Persero)

Sejarah Angkasa Pura Airports sebagai pelopor perusahaan kebandarudaraan secara komersial di Indonesia bermula dari kunjungan kenegaraan Presiden Soekarno ke Amerika Serikat untuk bertemu dengan Presiden John F Kennedy. Setibanya di tanah air, Presiden Soekarno menegaskan keinginannya kepada Menteri Perhubungan dan Menteri Pekerjaan Umum agar lapangan terbang di Indonesia dapat setara dengan lapangan terbang di negara maju.¹

Pada tanggal 20 Februari 1962 dijadikan hari berdirinya Angkasa pura Airport berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 33 tahun 1962 dengan nama Perusahaan Negara Angkasa Pura

¹ <https://www.ap1.co.id/id/about/our-history> (Diakses pada 8 Februari 2018)

Kemayoran yang mempunyai tugas pokok sebagai pengelola dan pengusahaan bandar udara Internasional Kemayoran Jakarta.²

Pada tanggal 17 Mei 1965 berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 21 tahun 1965 Pemerintah mengubah nama Perusahaan Negara Angkasa Pura Kemayoran menjadi Perusahaan Negara Angkasa Pura dengan maksud untuk lebih membuka kemungkinan mengelola bandar udara lain di wilayah Indonesia.

Dalam rangka pembagian wilayah pengelolaan bandar udara, berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 25 tahun 1987 tanggal 19 Mei 1987 nama Perusahaan Umum Angkasa Pura diubah menjadi Perusahaan Umum Angkasa Pura I, hal ini sejalan dengan dibentuknya Perusahaan Umum Angkasa Pura II yang secara khusus diberi tugas untuk mengelola Bandar Udara Soekarno-Hatta dan Bandar Udara Halim Perdanakusuma.³

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 5 Tahun 1992 bentuk Perusahaan Umum Angkasa Pura I diubah menjadi Perusahaan Angkasa Pura I (Persero) dengan Akta Notaris Muhani Salim, SH tanggal 3 Januari 1993 dan telah memperoleh

² <https://www.ap1.co.id/id/about/our-history> (Diakses pada 8 Februari 2018)

³ *Ibid.*

persetujuan Menteri Kehakiman dengan keputusan nomor C2-470.HT.01.01 Tahun 1993 tanggal 24 April 1993 serta diumumkan dalam lembar Berita Negara Republik Indonesia nomor 52 tanggal 29 Juni 1993 dengan Tambahan Berita Negara Republik Indonesia nomor 2914/1993.

Pada tanggal 24 Oktober 1974 berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 37 tahun 1974 Pemerintah mengubah status badan hukum Perusahaan dari Perusahaan Negara (PN) menjadi Perusahaan Umum (Perum). Pada tanggal 1 Oktober 1985 bandar udara Internasional Kemayoran ditutup dan mengalihkan seluruh kegiatan operasinya ke Bandar Udara Soekarno-Hatta.⁴

Anggaran Dasar Perusahaan terakhir diubah berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham tanggal 14 Januari 1998 dan telah diaktakan dengan akta Notaris Imas Fatimah, SH nomor 30 tanggal 18 September 1998. Perubahan Anggaran Dasar telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia nomor C2-25829.HT.01.04 tahun 1998 tanggal 19 November 1998 dan dicantumkan dalam lembar Berita Negara Republik Indonesia

⁴ <https://www.ap1.co.id/id/about/our-history> (Diakses pada 8 Februari 2018)

nomor 50 tanggal 22 Juni 1999 dengan Tambahan Berita Negara Republik Indonesia nomor 3740/1999.⁵

PT Angkasa Pura II (Persero), selanjutnya disebut “Angkasa Pura II” atau “Perusahaan” merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara di wilayah Indonesia Barat. Angkasa Pura II telah mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan mengupayakan perusahaan Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng yang kini berubah nama menjadi Bandara Internasional Jakarta Soekarno-Hatta serta Bandara Halim Perdanakusuma sejak 13 Agustus 1984.⁶

Keberadaan Angkasa Pura II berawal dari Perusahaan Umum dengan nama Perum Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng melalui Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 1984, kemudian pada 19 Mei 1986 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 1986 berubah menjadi Perum Angkasa Pura II. Selanjutnya, pada 17 Maret 1992 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1992 berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Seiring

⁵ <https://www.ap1.co.id/id/about/our-history> (Diakses pada 8 Februari 2018)

⁶ <http://bumn.go.id/angkasapura2/halaman/41/tentang-perusahaan.html> (Diakses pada 8 Februari 2018)

perjalanan perusahaan, pada 18 November 2008 sesuai dengan Akta Notaris Silvia Abbas Sudrajat, SH, SpN Nomor 38 resmi berubah menjadi PT Angkasa Pura II (Persero) (Persero).⁷

Berdirinya Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan pengusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Hal tersebut diharapkan agar dapat menghasilkan produk dan layanan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai Perusahaan dan kepercayaan masyarakat.

Kiprah Angkasa Pura II telah menunjukkan kemajuan dan peningkatan usaha yang pesat dalam bisnis jasa kebandarudaraan melalui penambahan berbagai sarana prasarana dan peningkatan kualitas pelayanan pada bandara yang dikelolanya.⁸

Angkasa Pura II telah mengelola 13 Bandara, antara lain yaitu Bandara Soekarno-Hatta (Jakarta), Halim Perdanakusuma (Jakarta), Kualanamu (Medan), Supadio (Pontianak), Minangkabau (Padang), Sultan Mahmud Badaruddin II

⁷ <http://bumn.go.id/angkasapura2/halaman/41/tentang-perusahaan.html> (Diakses pada 8 Februari 2018)

⁸ *Ibid.*

(Palembang), Sultan Syarif Kasim II (Pekanbaru), Husein Sastranegara (Bandung), Sultan Iskandarmuda (Banda Aceh), Raja Haji Fisabilillah (Tanjung Pinang), Sultan Thaha (Jambi), Depati Amir (Pangkal Pinang) dan Silangit (Tapanuli Utara).⁹

b. Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh

Penelitian ini dilaksanakan di Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. Bandar Udara Internasional Sultan Iskandar Muda, ini lebih dikenal sebagai Bandara Sultan Iskandar Muda ([IATA](#): BTJ, [ICAO](#): WITT) adalah sebuah [bandar udara](#) yang melayani [Kota Banda Aceh](#) dan sekitarnya, yang terletak di wilayah Kecamatan [Blang Bintang, Aceh Besar](#), Provinsi [Aceh](#)¹⁰.

Bandara ini dikelola oleh [PT Angkasa Pura II \(Persero\)](#), untuk melayani rute domestik dan internasional. Saat ini sudah ada dua penerbangan internasional, yaitu [Air Asia](#) ke [Kuala Lumpur](#) dan [Firefly](#) ke [Penang](#). Bandara ini juga pernah difungsikan sebagai basis pengiriman obat-obatan sesudah [gempa bumi Samudera Hindia 2004](#), yang hilir mudik dari berbagai wilayah di [Dunia](#), kepada para pengungsi yang terisolir di berbagai

⁹ <http://bumn.go.id/angkasapura2/halaman/41/tentang-perusahaan.html> (Diakses pada 8 Februari 2018)

¹⁰ <http://sultaniskandarmuda-airport.co.id/> (Diakses pada 20 Desember 2017)

wilayah yang dihantam [Tsunami](#) di [Aceh](#). Setelah dilanda [Tsunami](#) pada [26 Desember 2004](#), bandara ini telah direnovasi dan memiliki landasan pacu sepanjang 3.000 meter yang mampu menampung pesawat berbadan lebar. Pada 9 Oktober 2011 sebuah [Boeing 747-400](#) berhasil melakukan take off dan landing, yang membuktikan bahwa bandara ini bisa dijadikan tempat transit bagi perusahaan penerbangan internasional. Nama bandara ini diambil dari nama [Sultan Iskandar Muda](#), seorang [pahlawan Nasional](#) Indonesia dari Aceh.¹¹

Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh dibangun oleh Pemerintah Jepun pada tahun 1943. Pada saat itu, bandara memiliki landasan pacu sepanjang 1.400 meter dan lebar 30 meter dalam bentuk huruf T dari Selatan akhir memanjang dari timur ke barat.

Pada tahun 1953 Sultan Iskandar Muda Airport (pada waktu itu disebut Blang Bintang Airport) dibuka kembali oleh Pemerintah Republik Indonesia untuk tujuan pendaratan pesawat. Runway digunakan hanya landasan membentang dari Selatan ke Utara 1400 meter. Pada saat itu pesawat pertama mendarat adalah

¹¹ <http://sultaniskandarmuda-airport.co.id/> (Diakses pada 20 Desember 2017)

Dakota DC-3, dan beberapa tahun kemudian ditambah dengan pendaratan pesawat Convair 240.

Seterusnya pada tahun 1968, bandara telah mengembangkan perpanjangan landasan pacu 1850 meter dengan lebar 45 meter, dan Apron dengan dimensi 90 x 120 meter, sehingga telah mampu menampung pesawat besar seperti F28 Fokker.¹²

Pada tahun 1993 dan 1994 Sultan Iskandar Muda Airport kembali mengalami perkembangan yang terkait dengan MTQ Nasional akan diselenggarakan di Banda Aceh, dengan 2.250 landasan ekstensi x 45 meter, yang dapat menampung pesawat DC-9 dan B-737 dan didukung dengan instalasi dari Radar yang terletak di Gunung Linteung dalam waktu kurang lebih 14 km dari bandara.

Pada 9 April 1994 Sultan Iskandar Muda Airport bergabung dengan PT (Persero) Angkasa Pura II, berdasarkan Surat Menteri Keuangan Nomor 533 / MK.016 / 1994 dan Surat Menteri Perhubungan A. 278 / AU.002 / SKJ / 1994. Perubahan yang diusulkan dari nama Blang Bintang Airport ke

¹² <http://sultaniskandarmuda-airport.co.id/> (Diakses pada 20 Desember 2017)

Bandara Sultan Iskandar Muda adalah: Surat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Istimewa Aceh No. 553,2 / 661 tanggal April 4, 1995 Surat Gubernur Daerah Istimewa Aceh No. 553,2 / 8424 tanggal 11 April 1995 Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 20 Tahun 1995 tanggal 11 Mei 1995 tentang perubahan nama Blang Bintang Airport menjadi Bandara Sultan Iskandar Muda¹³.

Pada tahun 1999, pengembangan melanjutkan Bandara Sultan Iskandar Muda dengan menambahkan 2500 meter panjang landasan untuk dapat menampung pesawat A330, dalam rangka untuk melayani keberangkatan Jamaah Haji sehubungan dengan pemilihan Bandara Sultan Iskandar Muda sebagai salah satu embarkasi / debarkasi haji.

Perkembangan terbaru dari bandara ini adalah pada tahun 2009 dimana panjang landasan pacu ditingkatkan lagi menjadi 3000 meter dengan lebar 45 meter, bangunan terminal baru menggantikan gedung terminal lama. Bandara ini diresmikan secara resmi oleh Presiden Republik Indonesia, Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 20 Agustus 2009, ketika Presiden Susilo Bambang Yudhoyono datang ke Aceh untuk secara resmi

¹³ <http://sultaniskandarmuda-airport.co.id/> (Diakses pada 20 Desember 2017)

membuka acara tahunan yang kelima Pekan Budaya Aceh (Pekan Kebudayaan Aceh)¹⁴.

2. Visi dan misi perusahaan

a. Visi

*The Best Smart Connected Airport in the region*¹⁵

The best smart connected airport in the region memiliki makna bahwa bandara-bandara yang dikelola Angkasa Pura II menjadi bandara yang terhubung ke banyak rute atau tujuan baik di dalam maupun di luar negeri, sesuai dengan status masing-masing bandara (bandara domestik/internasional). *Connecting time* dan *connecting process* baik untuk penumpang maupun barang harus bisa berjalan dengan mudah dan tanpa sekat. Bandara-bandara APII juga sepenuhnya menjadi bandara yang pintar (*smart*) dengan memanfaatkan teknologi modern. *Region* yang dimaksud dalam visi adalah Asia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa visi Angkasa Pura II adalah menjadi bandara dengan konektivitas tinggi ke banyak kota atau negara dan mempergunakan teknologi modern yang terintegrasi dalam operasional dan peningkatan pelayanan penumpang.

¹⁴ <http://sultaniskandarmuda-airport.co.id/> (Diakses pada 20 Desember 2017)

¹⁵ www.angkasapura2.co.id/id/tentang/visi-misi (Diakses pada 20 Desember 2017)

b. Misi

- 1) Memastikan keselamatan dan keamanan sebagai prioritas utama
- 2) Menyediakan infrastruktur dan layanan kelas dunia untuk mendukung perkembangan ekonomi Indonesia melalui konektivitas antar daerah maupun negara
- 3) Memberikan pengalaman perjalanan yang terpercaya, konsisten, dan menyenangkan kepada seluruh pelanggan dengan teknologi modern
- 4) Mengembangkan kemitraan untuk melengkapi kemampuan dan memperluas penawaran perusahaan
- 5) Menjadi BUMN pilihan dan memaksimalkan potensi dari setiap karyawan perusahaan
- 6) Menjunjung tinggi tanggung jawab sosial perusahaan

Untuk keperluan komunikasi dan publikasi dapat mempergunakan pernyataan misi:

“Kami mendorong seluruh karyawan dan mitra untuk memberikan pengalaman bepergian yang aman dan nyaman bagi pelanggan”

“We bring the best of our people and partners to deliver safe and pleasant travel experience to our customers”¹⁶

¹⁶ www.angkasapura2.co.id/id/tentang/visi-misi (Diakses pada 20 Desember 2017)

3. Nilai-nilai Perusahaan

Angkasa Pura II memiliki nilai-nilai atau budaya perusahaan yang akan terus ditumbuhkembangkan dalam setiap insan Angkasa Pura II. Nilai atau budaya perusahaan adalah **PERFORM**¹⁷ :

Pride of Indonesia – we support our country's development and offer the best Indonesian experience to the world

Entrepreneurial – we talk less and do more, we implement new ideas fast

Responsible – we commit personally on delivering results

Focused – we focus our efforts on what matters the most

Outstanding Service – we always take the perspective of our customers in everything we do

Respectful – we treat everyone with respect

Meritocratic – we recognize and reward achievements

4. Prestasi dan Penghargaan PT. Angkasa Pura II

Angkasa Pura II telah berhasil memperoleh berbagai penghargaan dari berbagai instansi. Penghargaan yang diperoleh merupakan bentuk apresiasi kepercayaan masyarakat atas *performance* Perusahaan dalam memberikan pelayanan, di antaranya adalah :

- a. “*The Best BUMN in Logistic Sector*” dari Kementerian Negara BUMN RI (2004-2006).
- b. “*The Best in Good Corporate Governance*” (2006).
- c. Juara I “*Annual Report Award*” kategori BUMN Non-Keuangan Non-Listed (2007).
- d. BUMN Terbaik dan Terpercaya dalam bidang *Good Corporate Governance* pada *Corporate Governance Perception Index Award* (2007).

¹⁷ www.angkasapura2.co.id/id/tentang/visi-misi (Diakses pada 20 Disember 2017)

- e. 1st *The Best Non Listed Company* dari *Anugerah Business Review* (2009).
- f. *The World 2nd Most On Time Airport* untuk Bandara Soekarno-Hatta dari *Forbestraveller.com* (2009).
- g. Juara III *Annual Report Award* kategori BUMN Non- Keuangan *Non-Listed* (2009).
- h. *The Best Prize 'INACRAFT Award in Category Natural Fibers* (2010).
- i. GCG Award as Trusted Company Based on Corporate Governance Perception Index (CGPI) 2010 (2011).
- j. Penghargaan Penggunaan Bahasa Indonesia dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2011).
- k. Penghargaan untuk Bandara Internasional Minangkabau Padang sebagai *Indonesia Leading Airport* dalam *Indonesia Travel & Tourism Award* (2011).
- l. Penghargaan Kecelakaan Nihil (*Zero Accident*) selama 2.084.872 jam kerja terhitung mulai 1 Januari 2009 - 31 Desember 2011 untuk Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru dalam *Indonesia Travel & Tourism Award* (2011).¹⁸

Serta berbagai penghargaan pada tahun 2012 dari Majalah Bandara kategori Best Airport 2012 untuk Bandara Internasional Sultan Syarif Kasim II (Pekanbaru) dan Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II (Palembang), kategori Good Airport Services untuk Bandara Internasional Minangkabau dan Bandara Internasional Soekarno-Hatta Terminal 3 (Cengkareng) dan kategori Progressive Airport Service 2012 untuk Bandara Internasional Soekarno-Hatta Terminal 3 (Cengkareng).¹⁹

¹⁸ www.angkasapura2.co.id/id/tentang/visi-misi (Diakses pada 20 Desember 2017)

¹⁹ *Ibid.*

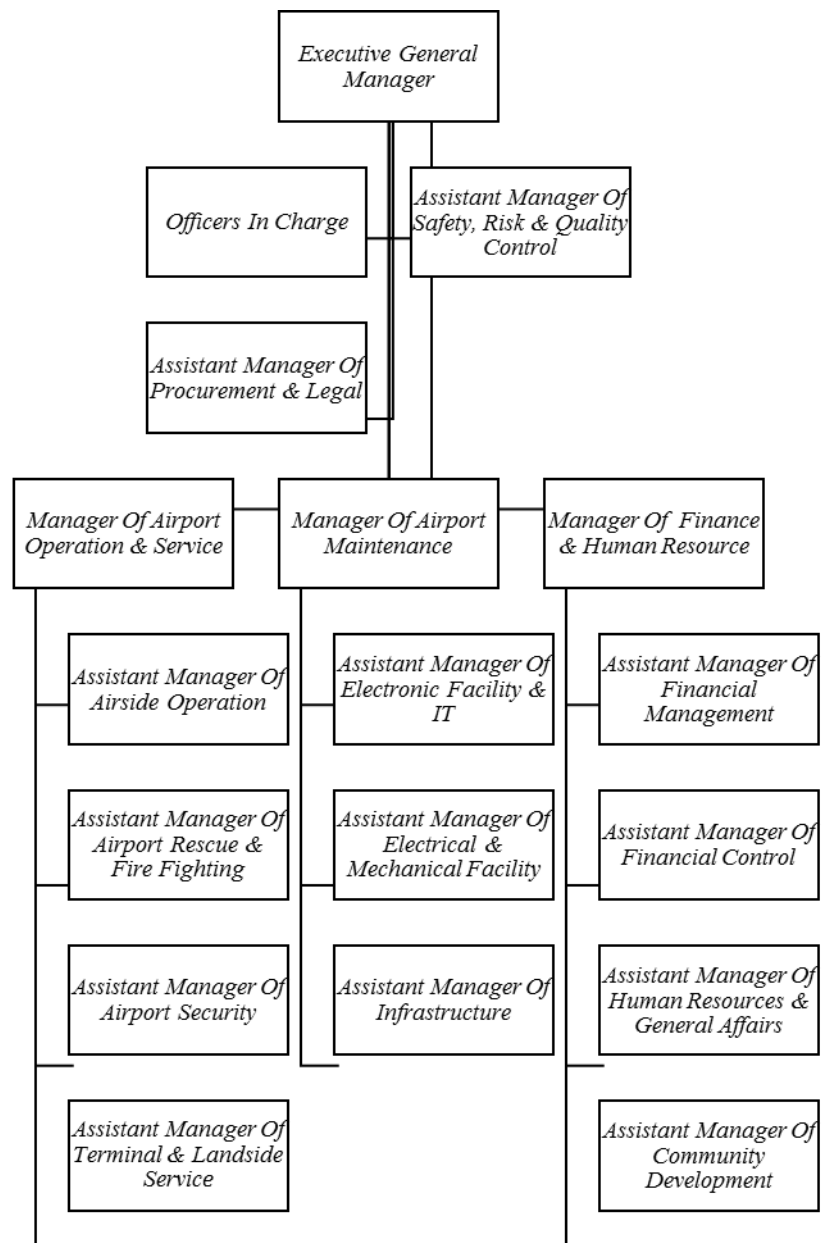
5. Prestasi Dan Penghargaan Bandara SIM

Pada 7 Oktober 2016 Bandara Sultan Iskandar Muda terpilih menjadi pemenang pertama kategori Airport Ramah Wisatawan Muslim Terbaik. Anugerah ini disampaikan di Gedung Sapta Pesona, Jakarta Pusat oleh Kementerian Pariwisata bagi tahun 2016. Seterusnya dengan predikat ini, Bandara Sultan Iskandar Muda layak menjadi peserta dalam ajang *World Halal Tourism Awards* 2016 pada Desember 2016 dan berjaya meraih *World's Best Airport For Halal Travellers* dan Aceh mendapat *World's Best Halal Cultural Destination*.²⁰

6. Struktur Organisasi Bandara Sultan Iskandar Muda²¹

²⁰ <http://sultaniskandarmuda-airport.co.id/> (Diakses pada 20 Disember 2017)

²¹ Keputusan Direksi PT Angkasa Pura II (Persero) (Persero) nomor: PD.01.01/12/2017/0099



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh

Berikut adalah jumlah karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh mengikut kelamin, sub-seksi dan tingkat pendidikan.

Tabel 4.1 Pengelompokan Karyawan Mengikut Sub-seksi

Sub-Seksi	Kelamin	
	Laki-Laki	Perempuan
<i>General Manager</i>	1	1
<i>Operation, Services & Maintenance</i>	3	1
<i>Airport Operation & Services</i>	13	3
<i>Rescue & Fire Fighting Services</i>	37	-
<i>Airport Security</i>	40	8
<i>Electronics, Electrical, Mechanical & Equipment</i>	18	4
<i>Finance, Administration & Commercial</i>	-	2
<i>Accounting & Budgeting</i>	4	1
<i>Finance</i>	3	2
<i>Human Capital & General Affairs</i>	3	4
<i>Commercial</i>	2	2
<i>Infrastructure</i>	9	-
Jumlah	133	28

Tabel 4.2 Pengelompokan Karyawan Mengikut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Kelamin	
	Laki-Laki	Perempuan
SLTA/SMK	77	8
Akademi / Diploma (D-3)	40	7
Sarjana (S-1)	15	12
Pascasarjana (S-2)	1	1
Jumlah	133	28

Berdasarkan tabel-tabel diatas dapat diketahui karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh seramai 161 orang yaitu 133 orang laki-laki dan 28 orang perempuan telah direkrut dan ditempatkan sesuai dengan tingkat pendidikan, jenis kelamin dan posisi kerja masing-masing karyawan.

7. Rekrutmen Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh

Berdasarkan hasil penelitian, rekrutmen karyawan yang dijalankan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh dikelola secara langsung oleh Panitia Rekrutmen dan Seleksi PT. Angkasa Pura II (Persero) pada tingkat pusat. Halnya sebegitu juga bagi bandara di seluruh Indonesia. Proses rekrutmen dilakukan jika terdapat kebutuhan dari perusahaan.

Sebagai contoh, pada 8 September 2017 yang lalu, telah dikeluarkan sebuah informasi menyangkut “Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi Awal *Graduate Development Programme* (GDP) PT. Angkasa Pura II (Persero)”.²² Tercatat juga disitu bahwa Panitia Rekrutmen dan Seleksi PT. Angkasa Pura II (Persero) tidak memungut biaya apapun untuk proses Rekrutmen dan Seleksi, serta tidak bekerja sama dengan Biro Jasa / Agen Perjalanan manapun sehubungan dengan proses tersebut. Sebarang penyebaran informasi kepada para calon adalah lewat alamat emel panitia yaitu recruitment@angkasapura2.co.id.

Perusahaan telah mengadakan hubungan baik dengan beberapa universitas terkemuka di Indonesia antaranya Universitas Padjadjaran, Universitas Indonesia, Universitas Gadjah Mada dan Institut Teknologi Bandung. Pengiklanan lowongan kerja pada perusahaan dilakukan di situs online universitas seperti ITB *Career Centre*, *Career Development Centre* (CDC) UI, *Career Development Centre* (CDC) UNPAD dan *E-Career Centre* (ECC) UGM. Peran semua situs online dari universitas ini adalah menjembatani perusahaan (*employer*) dengan calon karyawan (*job seeker*). *Shortlist* calon yang layak dan keputusan adalah muktamad dikeluarkan oleh perusahaan.²³

²² www.angkasapura2.co.id/id/informasi/karir (Diakses pada 20 Desember 2017)

²³ <https://karir.itb.ac.id/articles/detail/25> (Diakses pada 1 Januari 2018)

Setelah selesai tingkat administrasi awal lewat online para calon karyawan akan dihubungi langsung oleh pihak Panitia Rekrutmen dan Seleksi PT. Angkasa Pura II (Persero) untuk proses rekrutmen dan seleksi yang selanjutnya.

8. Kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh

Dalam menilai kinerja perusahaan digunakan aplikasi *performance management system*. Pada setiap awal tahun karyawan dengan atasannya menentukan target yang ingin dicapai dalam 1 tahun. Setiap per triwulan akan dilakukan *coaching* dan *mentoring*. Ketika sesi *coaching* dan *mentoring* ini karyawan yang dinilai akan melampirkan seluruh hasil kerjanya dan akan dinilai.²⁴

B. Karakteristik Responden

Untuk melengkapi data dalam penelitian ini maka peneliti mengambil langkah menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh sebanyak 100 responden. Adapun karakteristik responden sebagai berikut :

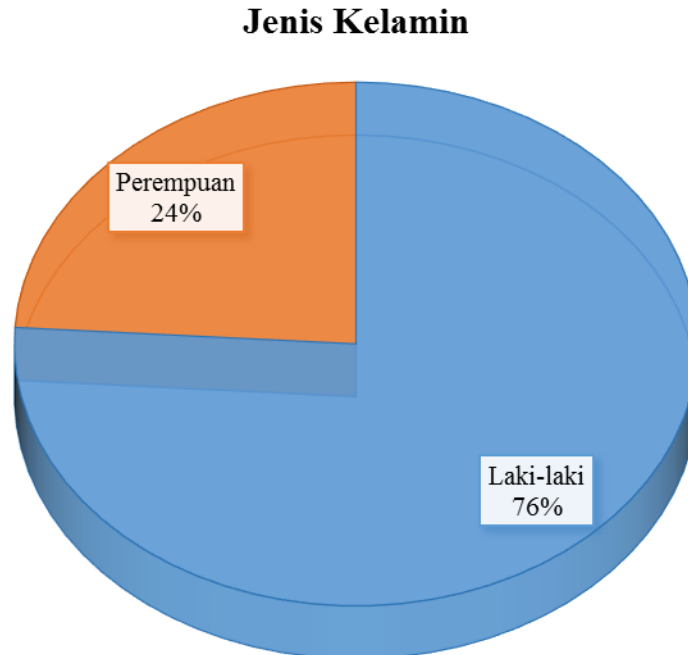
²⁴ Dokumentasi didapatkan *Coordinator of Human Capital and General Affair* pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda, Banda Aceh, 8 Januari 2018.

Tabel 4.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	76	69.7	76.0	76.0
	Perempuan	24	22.0	24.0	100.0
	Total	100	91.7	100.0	
Missing	System	9	8.3		
Total		109	100.0		

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah dengan SPSS 24.0

Dari data yang terkumpul, maka jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 76 responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 76% dan 24 responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 24%. Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada diagram berikut :

**Diagram 4.1**

Tabel 4.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	1	.9	1.0	1.0
	21-30 tahun	58	53.2	58.0	59.0
	31-40 tahun	32	29.4	32.0	91.0
	41-50 tahun	5	4.6	5.0	96.0
	51-60 tahun	4	3.7	4.0	100.0
	Total	100	91.7	100.0	
Missing	System	9	8.3		
Total		109	100.0		

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah dengan SPSS 24.0

Dari data diatas dapat dilihat jumlah responden yang berumur dibawah 20 tahun berjumlah 1 orang dengan tingkat persentase 1%. Responden yang berumur 21-30 tahun berjumlah 58 orang dengan persentase 58%. Seterusnya, seramai 32 orang responden berumur 31-40 tahun dengan persentase 32%. Terdapat 5 orang responden berumur 41-50 tahun dan 4 orang berumur 51-60 tahun dengan masing-masing mempunyai tingkat persentase sebanyak 5% dan 4%.

Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada diagram berikut :

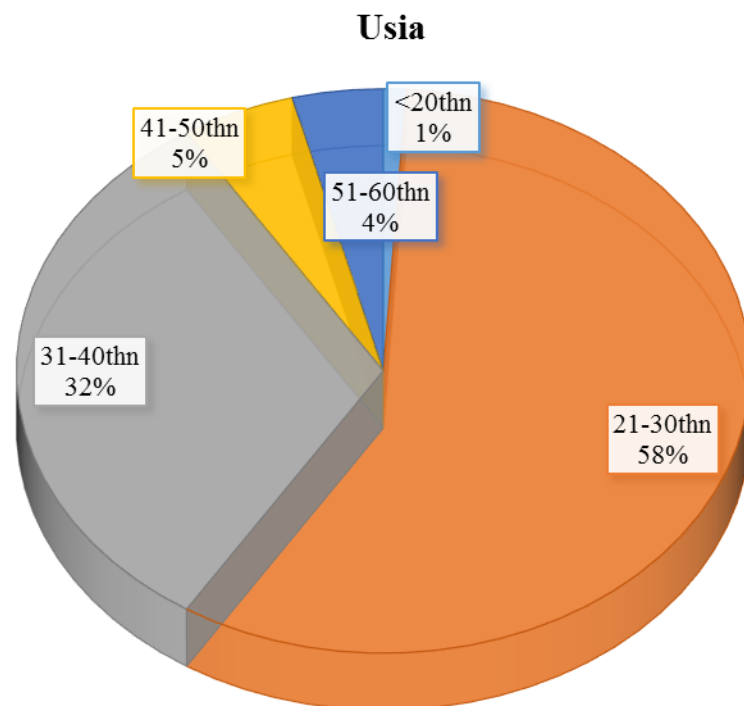


Diagram 4.2

Tabel 4.5 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP/SMK	52	47.7	52.0	52.0
	Akademi/Diploma (D3)	26	23.9	26.0	78.0
	Sarjana (S1)	20	18.3	20.0	98.0
	Pascasarjana (S2)	2	.18	2.0	99.0
	Total	100	91.7	100.0	
	System	9	8.3		
Missing	109	100.0			

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah dengan SPSS 24.0

Dari data diatas dapat dilihat 52 orang responden berpendidikan SLTP/SMK dengan persentase 52%. 26 orang pula berpendidikan akademi/diploma (D3) dengan persentase 26%. Terdapat 20 orang berpendidikan sarjana (S1) dengan persentase 20%. Terakhir, 2 orang berpendidikan pascasarjana (S2) dengan persentase 2%.

Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada diagram berikut :

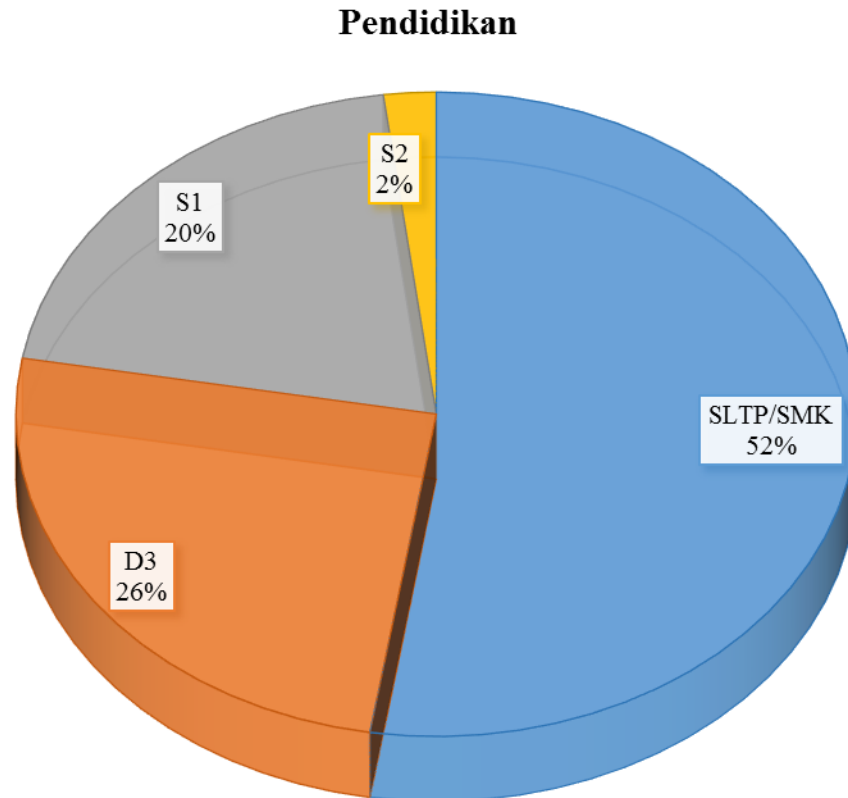


Diagram 4.3

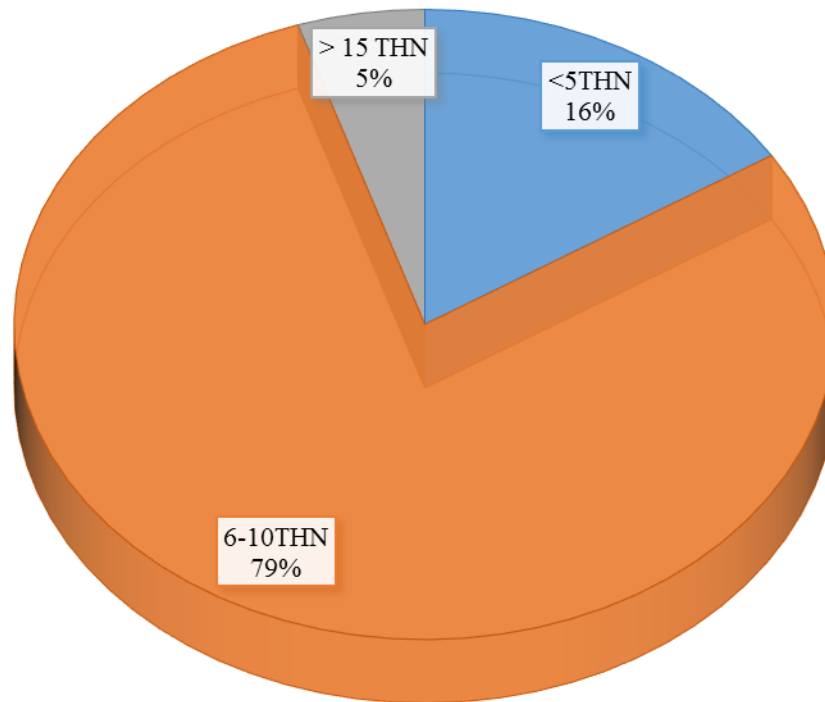
Tabel 4.6 Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Valid	<5 tahun	16	14.7	16.0	16.0
	6-10 tahun	79	72.5	79.0	95.0
	>15 tahun	5	4.6	5.0	100.0
	Total	100	91.7	100.0	
Missing	System	9	8.3		
Total		109	100.0		

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah dengan SPSS 24.0

Dari data diatas dapat dilihat 16 orang responden bekerja selama kurang dari 5 tahun dengan persentase 16%. 79 orang bekerja selama 6-10 tahun dengan persentase 79%. Terakhir 5 orang bekerja lebih dari 15 tahun dengan persentase 5%.

Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada diagram berikut :

Lama Bekerja**Diagram 4.4****Tabel 4.7 Pengelompokan Responden Berdasarkan Penghasilan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 5,000,000 – Rp. 20,000,000	99	90.8	99.0	99.0
	Rp. 51,000,000 – Rp. 65,000,000	1	.9	1.0	100.0
	Total	100	91.7	100.0	
Missing	System	9	8.3		
Total		109	100.0		

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah dengan SPSS 24.0

Dapat dilihat dari data diatas 99 orang responden berpenghasilan Rp 5,000,000- Rp 20,000,000 dengan persentase 99%. Hanya 1 orang berpenghasilan Rp 51,000,000-Rp 65,000,000 dengan persentase 1%.

Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada diagram berikut :

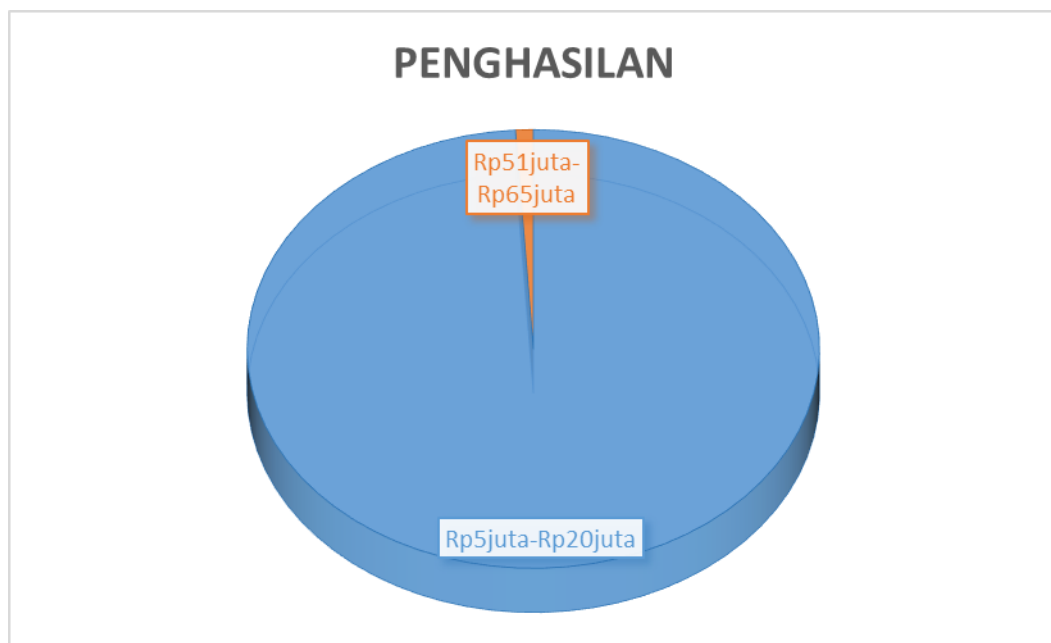


Diagram 4.5

C. Uji Instrumentasi

Untuk pengujian kuesioner tentang Pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja mencakup uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas dan heteroskedastisitas.

1. Uji Validitas

uji validitas digunakan untuk mengetahui item pertanyaan dengan skor total pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel 100 orang. Untuk menguji validitasnya maka peneliti membandingkan pearson correlation setiap butir soal dengan tabel r product moment. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dimana r_{tabel} sebesar 0,195.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	Pearson Correlation	R table (taraf signifikan 5%)	Ket
X	Rekrutmen 1	0,728	0,195	Valid
	Rekrutmen 2	0,777		Valid
	Rekrutmen 3	0,799		Valid
	Rekrutmen 4	0,789		Valid
	Rekrutmen 5	0,760		Valid
Y	Kinerja 1	0,527	0,195	Valid
	Kinerja 2	0,617		Valid
	Kinerja 3	0,744		Valid
	Kinerja 4	0,769		Valid
	Kinerja 5	0,650		Valid

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah dengan SPSS 24.0

Maka dapat dilihat dari tabel diatas bahwa koefisien validitas $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan hasil uji validitas dapat dinyatakan valid dan penelitian ini dilanjutkan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama atau membuat hasil konsisten. Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode Reliabilitas *Cronbach Alpha* (α) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliable/handal apabila memiliki nilai *alpha* (α) lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Relibilitas Coefficient</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Rekrutmen	4 item pertanyaan	0,895	Reliabel
Kinerja	4 item pertanyaan	0,813	Reliabel

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah dengan SPSS 24.0

Dan dapat dilihat dari tabel di atas bahwa *alpha* ($\alpha_X = 0,895$ dan $\alpha_Y = 0,813$) lebih besar dari 0,60 maka hasil uji realibilitas dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang di ambil berasal dari distribusi normal atau tidak normal. Hipotesisnya;

H_0 : Sampel berasal dari populasi yang didistribusi normal

H_1 : Sampel tidak berasal dari populasi yang didistribusi normal

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang di ambil berasal dari distribusi normal atau tidak normal. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain: kertas peluang normal, uji chi-kuadrat, uji Liliefors, dan teknik Kolmogorov-Smirnov, dan SPSS.²⁵ Dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*IBM SPSS Statistics*) versi 24.

Tabel 4.10 Uji Normalitas

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
YTOT	17	.441	4	.	.630	4	.001
	19	.307	4	.	.729	4	.024
	20	.314	12	.002	.818	12	.015
	21	.246	9	.123	.780	9	.012
	22	.232	24	.002	.856	24	.003
	23	.375	9	.001	.637	9	.000
	24	.301	8	.031	.782	8	.018
	25	.227	30	.000	.884	30	.004
a. Lilliefors Significance Correction							

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah dengan SPSS 24.0

²⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif....*, hal. 174

Dari tabel di atas diketahui bahwa tingkat signifikan bagi XTOT adalah lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya, pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja memiliki data berdistribusi tidak normal.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
YTOT * XTOT	Between	(Combined)	168.936	7	24.134	14.136	.000
	Groups	Linearity	130.480	1	130.480	76.429	.000
		Deviation from Linearity	38.456	6	6.409	3.754	.002
	Within Groups		157.064	92	1.707		
	Total		326.000	99			

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah dengan SPSS 24.0

Dilihat dari Tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara seluruh variabel X dan variabel Y terdapat hubungan yang linear.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.180	.948		4.411	.000
	X1	.103	.198	.064	.524	.602
	X2	.018	.158	.014	.112	.911
	X3	-.122	.204	-.086	-.596	.553
	X4	.059	.143	.050	.410	.683
	X5	.182	.525	.193	.346	.736
a. Dependent Variable: abs_resss						

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah dengan SPSS 24.0

Dari Tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi kelima-lima variabel independen (X) lebih dari 0,005. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

D. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh

1. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Rekrutmen Karyawan (X)

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan peneliti pada karyawan (responden) PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh, maka peneliti akan menganalisis pengaruh rekrutmen karyawan yang dapat dilihat dari pengisian kuesioner sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Pengaruh
Rekrutmen Karyawan**

Rekrutmen		SS		S		KS		TS		STS	
(X)		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Ketentuan kementerian ketenagakerjaan	47	47.0	53	53.0	0	0	0	0	0	0
2	Kualifikasi pelamar	50	50.0	43	43.0	7	7.0	0	0	0	0
3	Petunjuk pimpinan	55	55.0	41	41.0	4	4.0	0	0	0	0
4	Tanggung jawab sosial	48	48.0	39	39.0	13	13.0	0	0	0	0
5	Peraturan negara	74	74.0	26	26.0	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah dengan SPSS 24.0

Data pada tabel diatas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel pengaruh rekrutmen dengan kuesioner yang diarahkan pada pernyataan yang merujuk pada indikator ketentuan kantor tenaga kerja, kualifikasi pelamar, petunjuk pimpinan, tanggung jawab sosial dan peraturan negara. Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju dan sangat setuju, setuju sebesar 40.4% yaitu dari penjumlahan setuju ($53 + 43 + 41 + 39 + 26 = 202:5 = 40.4\%$) dan sangat setuju sebesar 54.8% yaitu dari penjumlahan sangat setuju ($47 + 50 + 55 + 48 + 74 = 274:5 = 54.8\%$). Kurang setuju sebesar 4.8% yaitu dari penjumlahan kurang setuju ($7 + 4 + 13 + 0 + 0 = 24:5 = 4.8\%$).

Berikut penjelasan daftar pertanyaan:

SS : Sangat setuju

S : Setuju

KS : Kurang setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dijelaskan beberapa pendapat responden :

a) Pernyataan dengan indikator “Ketentuan kementerian ketenagakerjaan”.

Responden menjawab sangat setuju 47 orang (47%), setuju 53 orang (53%), kurang setuju 0 orang (0%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut.

b) Pernyataan dengan indikator “Kualifikasi pelamar”. Responden menjawab

sangat setuju 50 orang (50%), setuju 43 orang (43%), kurang setuju 7 orang (7%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut.

c) Pernyataan dengan indikator “petunjuk pimpinan”. Responden menjawab

sangat setuju 55 orang (55%), setuju 41 orang (41%), kurang setuju 4 orang (4%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut.

- d) Pernyataan dengan indikator “tanggung jawab sosial”. Responden menjawab sangat setuju 48 orang (48%), setuju 39 orang (39%), kurang setuju 13 orang (13%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut.

- e) Pernyataan dengan indikator “peraturan negara”. Responden menjawab sangat setuju 74 orang (74%), setuju 26 orang (26%), kurang setuju 0 orang (0%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Analisis dan Pembahasan Kinerja (Y)

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan peneliti pada karyawan (responden) PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh, maka peneliti akan menganalisis variabel kinerja yang dapat dilihat dari pengisian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

Kinerja		SS		S		KS		TS		STS	
(Y)		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kualitas	71	71.0	29	29.0	0	0	0	0	0	0
2	Kuantitas	10	10.0	69	69.0	21	21.0	0	0	0	0
3	Ketepatan waktu	20	20.0	63	63.0	17	17.0	0	0	0	0
4	Efektivitas	58	58.0	36	36.0	6	6.0	0	0	0	0
5	Kemandirian	65	65.0	35	35.0	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah dengan SPSS 24.0

Data pada tabel diatas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja dengan kuesioner yang diarahkan pada pernyataan yang merujuk pada indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju dan sangat setuju, setuju sebesar 46.4% yaitu dari penjumlahan setuju ($29 + 69 + 63 + 36 + 35 = 232:5 = 46.4\%$) dan sangat setuju sebesar 44.8% yaitu dari penjumlahan sangat setuju ($71 + 10 + 20 + 58 + 65 = 224:5 = 44.8\%$). Kurang setuju sebesar 4.8% yaitu dari penjumlahan kurang setuju ($17 + 21 + 6 + 0 + 0 = 44:5 = 8\%$).

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dijelaskan beberapa pendapat responden :

- a) Pernyataan dengan indikator “Kualitas”. Responden menjawab sangat setuju 71 orang (71%), setuju 29 orang (29%), kurang setuju 0 orang (0%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut.

- b) Pernyataan dengan indikator “Kuantitas”. Responden menjawab sangat setuju 10 orang (10%), setuju 69 orang (69%), kurang setuju 21 orang (21%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut.

- c) Pernyataan dengan indikator “ketepatan waktu”. Responden menjawab sangat setuju 20 orang (20%), setuju 63 orang (63%), kurang setuju 17 orang (17%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut.

- d) Pernyataan dengan indikator “tanggung jawab sosial”. Responden menjawab sangat setuju 58 orang (58%), setuju 36 orang (36%), kurang setuju 6 orang (6%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut.

- e) Pernyataan dengan indikator “peraturan negara”. Responden menjawab sangat setuju 65 orang (65%), setuju 35 orang (35%), kurang setuju 0 orang (0%), tidak setuju 0 orang (0%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Dapat dilihat responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Analisis hasil penelitian mengenai pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh dianalisis menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis.

Regresi sederhana analisis tersebut dapat dihitung dengan menggunakan program SPSS versi 24 *for windows*, dan diperoleh hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.15 R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.400	.394	1.412
a. Predictors: (Constant), XTOT				
b. Dependent Variable: YTOT				

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah dengan SPSS 24.0

Tabel 4.16 Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.057	1.459		6.893	.000
	XTOT	.522	.065	.633	8.087	.000
a. Dependent Variable: YTOT						

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah dengan SPSS 24.0

Tabel di sebelah menunjukkan hasil yang diperoleh dari memasukkan data kuesioer ke dalam *SPSS* versi 24 dan hasil tersebut dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b.X$$

Dimana :

Y : Variabel tidak bebas

a : Nilai *intercept* (konstanta)

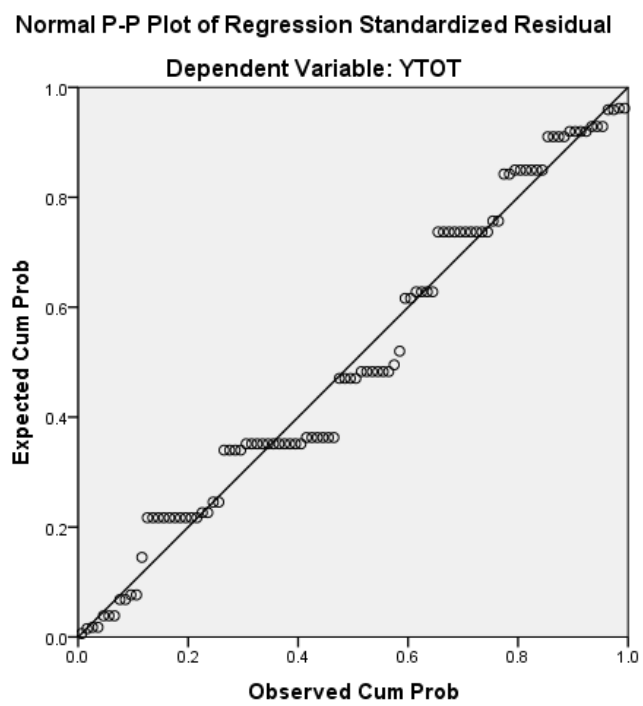
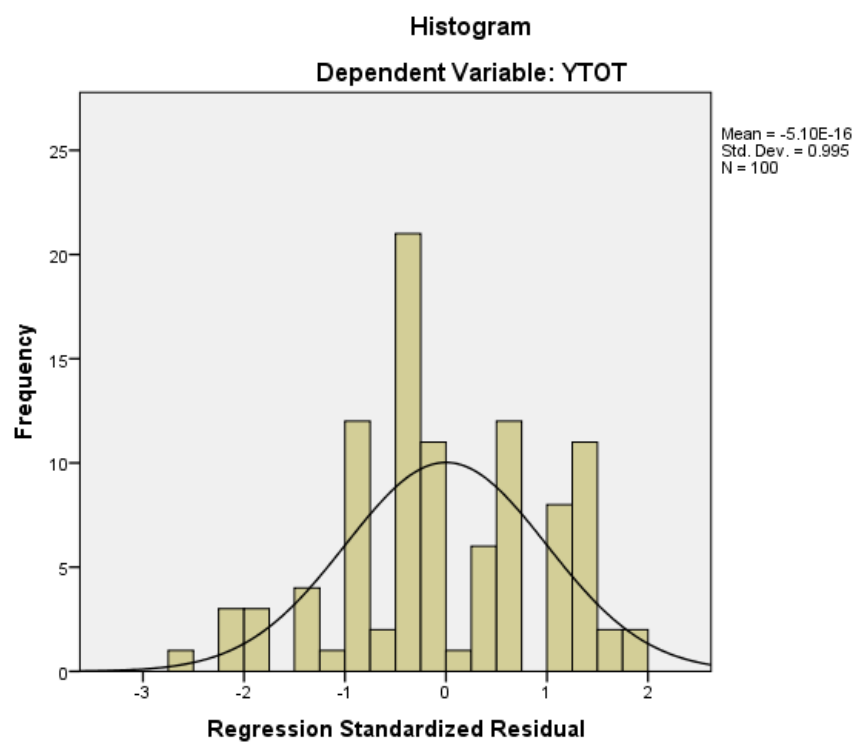
b : Koefesien Regresi

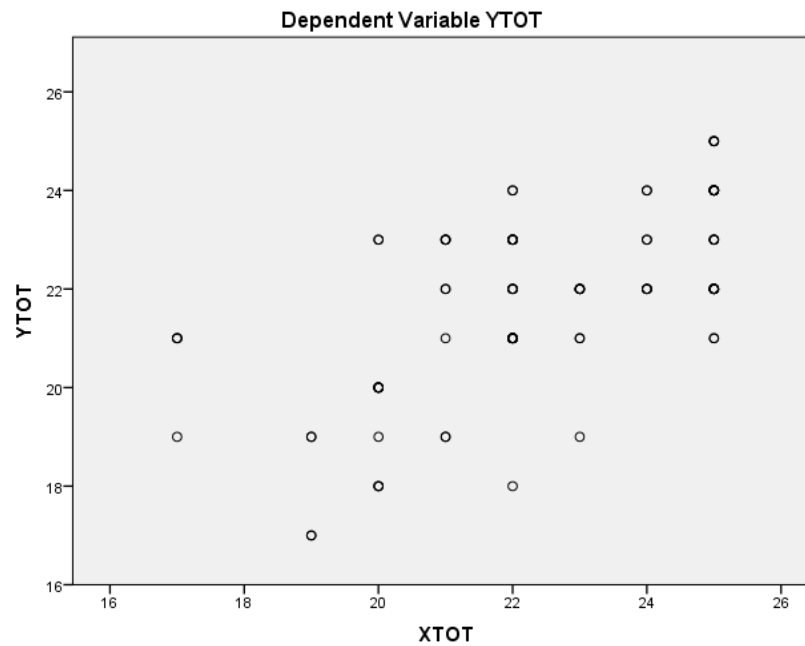
X : Variabel bebas

Sehingga diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 10.057 + 0.522X$$

Hasil analisis regresi dari tabel diatas menunjukkan rekrutmen karyawan memiliki hubungan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi regresi variabel rekrutmen sebesar 0.000%. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku Sugiyono (2006) jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka H_1 dapat diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan signifikansinya rekrutmen karyawan (X) dengan signifikansi 0,000%, rekrutmen karyawan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Penjelasan diatas digambarkan dalam diagram berikut :





4. Uji Hipotesis Koefisiensi Regresi Sederhana

Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun koefisien regresi sederhana sebagai berikut :

Tabel 4.17 Koefisien Regresi Sederhana (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.057	1.459		6.893	.000
	XTOT	.522	.065	.633	8.087	.000

a. Dependent Variable: YTOT

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah dengan SPSS 24.0

Dari hasil analisis regresi tersebut dapat diketahui nilai t_{hitung} seperti pada tabel diatas. Untuk pengujiannya sebagai berikut:

$T_{hitung} = 6,893$ (berdasarkan Tabel 4.17)

Manakala, $T_{tabel} = 1,664$ ($\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan, $df = n-2 = 100-2 = 98$)

Kriteria pengujian adalah H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Jadi, disini dibuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 6.893 > 1.664$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan rekrutmen karyawan terhadap kinerja.

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Rekrutmen (X) terhadap kinerja pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi (K_d). Koefisien Determinasi atau sering disimbolkan R^2 dimaknai sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan Tabel 4.15, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,400 (nilai 0,400 adalah hasil pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R yaitu $0,633 \times 0,633 = 0,400$). Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,400 sama dengan 40,0%. Sedangkan

sisanya ($100\% - 40\% = 60\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

6. Pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara sumber daya dosen terhadap minat belajar mahasiswa. Dimana hasil pengujian pengaruh yang dilakukan dengan metode uji regresi diketahui nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh dan telah diuji dengan SPSS versi 24 bahwa besar pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh adalah 40%.

Hal ini terbukti dengan nilai R square pada tabel 4.13 adalah 0.400 yang menunjukkan variabel Y dipengaruhi oleh variabel X 40% yang sisanya 60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

BAB V

PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari uraian sebelumnya. Setelah menganalisis pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran yang sebagai berikut :

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan instrument regresi linier sederhana, penelitian menunjukkan adanya pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Rekrutmen karyawan idealnya perlulah mengikuti ketentuan Kementerian Ketenagakerjaan, memperhatikan kualifikasi pelamar, mengikuti petunjuk pimpinan, bertanggung jawab terhadap masyarakat juga sosial dan menuruti peraturan negara., hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian ini dengan adanya pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja sebesar 40%.
3. Koefisien R Square menunjukkan besarnya pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja sebesar 0.40 yang artinya 40% besarnya pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja.

B. Saran

1. Bagi PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk Bagian Humas atau *Human Capital and General Affair Subsection* dalam melaksanakan rekrutmen karyawan yang lebih baik dimasa mendatang. Hal ini terkait dengan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang bakal merealisasikan seluruh aspirasi, harapan dan impian perusahaan. Hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan rekrutmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang berhubungan dengan rekrutmen karyawan dan kinerja.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda (X) pada salah satu pertanyaan yang Bapak/ Ibu/ Saudara/ipilih.

1) STS (Sangat Tidak Setuju);

Berarti Bapak/ Ibu/ Saudara/i berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut sungguh-sungguh tidak benar dan tidak sesuai dengan arah pemikiran yang dirasakan.

2) TS (Tidak Setuju);

Berarti Bapak/ Ibu/ Saudara/i berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut lebih banyak tidak benarnya.

3) KS (Kurang Setuju);

Berarti Bapak/ Ibu/ Saudara/i berpendapat apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut tidak berpihak atau sulit untuk menyatakan setuju atau tidak setuju.

4) S (Setuju);

Berarti Bapak/ Ibu/ Saudara/i berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut lebih banyak benarnya.

5) SS (Sangat Setuju);

Berarti Bapak/ Ibu/ Saudara /iberpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pertanyaan tersebut sungguh-sungguh benar dan sesuai dengan arah pemikiran yang dirasakan.

1. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin Saudara/i:

☐ 1. Laki-laki

☐ 2. Perempuan

2. Usia Saudara/i Sekarang :

☐ 1. 18 – 28 tahun

☐ 2. 29 - 38 tahun

☐ 3. 39 - 48 tahun

☐ 4. 49 - 58 tahun

☐ 5. 59 - 68 tahun

3. Pendidikan terakhir Saudara/i :

☐ 1. SLTA/SMK

☐ 2. Akademi/Diploma (D-III)

☐ 3. Sarjana (S-1)

☐ 4. Pascasarjana (S-2)

4. Lama bekerja :

☐ 1. <5 tahun

☐ 2. 6 -10 tahun

☐ 3. 11-15 tahun

☐ 4. >15 tahun

5. Pendapatan Saudara/i sekarang : :

☐ 1. Rp. 5,000,000 – Rp. 20,000,000

☐ 2. Rp. 21,000,000 – Rp. 35,000,000

☐ 3. Rp. 36,000,000 – Rp. 50,000,000

☐ 4. Rp. 51,000,000 – Rp. 65,000,000

2. Pendapat Responden

REKRUTMEN		STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
A1	Rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja					
A2	Kualifikasi pelamar sudah ditetapkan kriteria perekrutan					
A3	Pimpinan perusahaan mengeluarkan pengumuman untuk merekrutmen calon karyawan					
A4	Perusahaan memiliki tanggung jawab sosial dan memberi kesempatan kepada masyarakat setempat untuk menjadi calon tenaga kerja					
A5	Dalam pelaksanaan tanggung jawab terhadap karyawan perusahaan mengikuti peraturan dan perundang-undangan negara					

KINERJA		STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
B1.	Karyawan mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas					
B2	Kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan karyawan sesuai target yang ditetapkan					
B3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
B4	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif					
B5	Karyawan memiliki sifat kemandirian dan komitmen kerja yang tinggi					

Lampiran 2 : Karakteristik Responden

		Statistics				
		Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama_Bekerja	Penghasilan
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	9	9	9	9	9

		Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	76	69.7	76.0	76.0
	Perempuan	24	22.0	24.0	100.0
	Total	100	91.7	100.0	
Missing	System	9	8.3		
Total		109	100.0		

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	1	.9	1.0	1.0
	21-30 tahun	58	53.2	58.0	59.0
	31-40 tahun	32	29.4	32.0	91.0
	41-50 tahun	5	4.6	5.0	96.0
	51-60 tahun	4	3.7	4.0	100.0
	Total	100	91.7	100.0	
Missing	System	9	8.3		
Total		109	100.0		

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/SLTP/SMK	52	47.7	52.0	52.0
	Akademi/Diploma (D3)	26	23.9	26.0	78.0
	Sarjana (S1)	20	18.3	20.0	98.0
	Pascasarjana (S2)	1	.9	1.0	99.0
	Doktor (S3)	1	.9	1.0	100.0
	Total	100	91.7	100.0	
Missing	System	9	8.3		
Total		109	100.0		

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	16	14.7	16.0	16.0
	6-10 tahun	79	72.5	79.0	95.0
	>15 tahun	5	4.6	5.0	100.0
	Total	100	91.7	100.0	
Missing	System	9	8.3		
Total		109	100.0		

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 5,000,000 – Rp. 20,000,000	99	90.8	99.0	99.0
	Rp. 51,000,000 – Rp. 65,000,000	1	.9	1.0	100.0
	Total	100	91.7	100.0	
Missing	System	9	8.3		
Total		109	100.0		

Lampiran 3 : Frekuensi Jawaban Kuesioner

Variabel Rekrutmen (X)

X1 : Ketentuan Kementerian Tenaga Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	53	53.0	53.0	53.0
	SS	47	47.0	47.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2 : Kualifikasi Pelamar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	7.0	7.0	7.0
	S	43	43.0	43.0	50.0
	SS	50	50.0	50.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3 : Petunjuk Pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	4.0	4.0	4.0
	S	41	41.0	41.0	45.0
	SS	55	55.0	55.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X4 : Tanggung jawab Sosial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	13	13.0	13.0	13.0
	S	39	39.0	39.0	52.0
	SS	48	48.0	48.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X5 : Peraturan Negara

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	26.0	26.0	26.0
	SS	74	74.0	74.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)

Y1 : Kualitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	29.0	29.0	29.0
	SS	71	71.0	71.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y2 : Kuantitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	21	21.0	21.0	21.0
	S	69	69.0	69.0	90.0
	SS	10	10.0	10.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y3 : Ketepatan Waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	17	17.0	17.0	17.0
	S	63	63.0	63.0	80.0
	SS	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y4 : Efektivitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	6.0	6.0	6.0
	S	36	36.0	36.0	42.0
	SS	58	58.0	58.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y5 : Kemandirian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	35	35.0	35.0	35.0
	SS	65	65.0	65.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Uji Instrumentasi

Uji Validitas

Validitas X

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	XTOT
X1	Pearson Correlation	1	.445**	.524**	.504**	.375**	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.445**	1	.507**	.507**	.484**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	.524**	.507**	1	.428**	.685**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X4	Pearson Correlation	.504**	.507**	.428**	1	.493**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X5	Pearson Correlation	.375**	.484**	.685**	.493**	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
XTOT	Pearson Correlation	.728**	.777**	.799**	.789**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Validitas Y

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	YTOT
Y1	Pearson Correlation	1	.073	.140	.402**	.270**	.527**
	Sig. (2-tailed)		.470	.164	.000	.007	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y2	Pearson Correlation	.073	1	.583**	.172	.159	.617**
	Sig. (2-tailed)	.470		.000	.086	.113	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y3	Pearson Correlation	.140	.583**	1	.391**	.243*	.744**
	Sig. (2-tailed)	.164	.000		.000	.015	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y4	Pearson Correlation	.402**	.172	.391**	1	.559**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.086	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y5	Pearson Correlation	.270**	.159	.243*	.559**	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.007	.113	.015	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
YTOT	Pearson Correlation	.527**	.617**	.744**	.769**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Variabel X

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.797	.895	6

Variabel Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.765	.813	6

Uji Normalitas

Tests of Normality							
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	XTOT	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
YTOT	17	.441	4	.	.630	4	.001
	19	.307	4	.	.729	4	.024
	20	.314	12	.002	.818	12	.015
	21	.246	9	.123	.780	9	.012
	22	.232	24	.002	.856	24	.003
	23	.375	9	.001	.637	9	.000
	24	.301	8	.031	.782	8	.018
	25	.227	30	.000	.884	30	.004

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
YTOT * XTOT	Between Groups	(Combined)	168.936	7	24.134	14.136	.000
		Linearity	130.480	1	130.480	76.429	.000
		Deviation from Linearity	38.456	6	6.409	3.754	.002
	Within Groups		157.064	92	1.707		
	Total		326.000	99			

Uji Heteroskedastisitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.480	1	130.480	65.400	.000 ^b
	Residual	195.520	98	1.995		
	Total	326.000	99			

a. Dependent Variable: YTOT

b. Predictors: (Constant), XTOT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.057	1.459		6.893	.000
	XTOT	.522	.065	.633	8.087	.000

a. Dependent Variable: YTOT

Lampiran 5 : Regresi Linear Sederhana dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.400	.394	1.412

a. Predictors: (Constant), XTOT

b. Dependent Variable: YTOT

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.480	1	130.480	65.400	.000 ^b
	Residual	195.520	98	1.995		
	Total	326.000	99			

a. Dependent Variable: YTOT

b. Predictors: (Constant), XTOT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.057	1.459		6.893	.000
	XTOT	.522	.065	.633	8.087	.000

a. Dependent Variable: YTOT

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.93	23.10	21.80	1.148	100
Residual	-3.539	2.505	.000	1.405	100
Std. Predicted Value	-2.500	1.137	.000	1.000	100
Std. Residual	-2.506	1.773	.000	.995	100

a. Dependent Variable: YTOT

Lampiran 6 : Nilai r Product Moment dan t tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

d.f	t0.10	t0.05	t0.025	t0.01	t0.005	d.f	t0.10	t0.05	t0.025	t0.01	t0.005
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Lampiran 7 : Tabulasi Data

Nomor responden	Nomor item										Karakteristik Responden				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	K	U	Pddkn	LB	Pdptn
1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	1
2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	1	1	1
3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	2	5	1	4	1
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	1	2	3	2	1
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	1	2	1	1	1
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	2	1	2	1
7	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	1	2	1	2	1
8	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	1	2	1	2	1
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	1
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	2	1
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	1	2	1
12	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	2	3	2	1
13	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	1	2	3	2	1
12	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	1	2	1	1	1
15	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	2	5	1	4	1
16	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	1	2	3	2	1
17	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	1	2	1	1	1
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	2	1	2	1
19	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	1	2	1	2	1
20	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	1	2	1	2	1
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	1
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	2	1
23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	1	2	1
24	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	2	3	2	1
25	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	1	2	3	2	1
26	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	1	2	1	1	1
27	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	1	2	1	2	1
28	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	1	3	1	3	1
29	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	1	2	2	2	1
30	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	1	2	1	2	1
31	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	1	3	1	3	1
32	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	1	2	1	2	1
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	2	1	1	1
34	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	1	1	2	2	1
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	1

36	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	2	3	2	1
37	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	1	2	3	1	1
38	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	2	5	3	4	1
39	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	1	3	2	2	1
40	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	1	4	1
41	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	1	2	3	2	1
42	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	3	2	1
43	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	2	2	3	1	1
44	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	2	3	2	1
45	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	2	3	2	1
46	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	1	3	2	2	1
47	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	1	4	1
48	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	1	2	3	2	1
49	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	3	2	1
50	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	2	2	3	1	1
51	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	1	3	3	2	1
52	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	1
53	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	1	1	1
54	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	2	5	1	4	1
55	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	1	2	3	2	1
56	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	1	2	1	1	1
57	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	2	1	2	1
58	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	1	2	1	2	1
59	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	1	2	1	2	1
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	1
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	2	1
62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	1	2	1
63	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	2	3	2	1
64	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	1	2	3	2	1
65	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	1	2	1	1	1
66	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	1	2	3	2	1
67	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	1	2	1	1	1
68	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	2	1	2	1
69	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	1	2	1	2	1
70	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	1	2	1	2	1
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	1
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	2	1
73	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	1	2	1
74	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	2	3	2	1
75	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	1	2	3	2	1
76	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	1	2	1	1	1

77	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	1	2	1	2	1
78	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	1	3	1	3	1
79	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	1	2	2	2	1
80	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	1	2	1	2	1
81	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	1	3	1	3	1
82	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	1	2	1	2	1
83	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	2	1	1	1
84	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	1	1	2	2	1
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	3	3	1
86	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	2	3	2	1
87	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	1	2	3	1	1
88	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	2	2	3	4	1
89	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	1	3	2	2	1
90	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	1	4	4
91	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	1	2	3	2	1
92	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	3	2	1
93	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	2	2	3	1	1
94	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	2	3	2	1
95	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	2	3	2	1
96	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	1	3	2	2	1
97	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	1	4	1
98	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	1	2	3	2	1
99	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	3	2	1
100	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	2	2	3	1	1

Lampiran 8 : Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah.araniry.ac.id

Nomor : B.4733/Un.08/FDK.I/PP.00.9/12/2017
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

28 Desember 2017

Kepada

- Yth,
1. Direktur PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Banda Aceh
 2. Direktur Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh
 3. Kepala Bagian Kepegawaian PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Banda Aceh
 4. Para Karyawan Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama /Nim : Yusmaniarti Binti Iskandar / 150403004
Semester/Jurusan : V / Manajemen Dakwah (MD)
Alamat sekarang : Dusun Bayi Blang Krueng

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul "*Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh*".

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalam
an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,


Juhari



Aceh Besar, 03 Januari 2018

Nomor : 10.10/09/01/2018/201
Perihal : Izin Melaksanakan Penelitian Ilmiah Mahasiswa
Atas Nama Yusmaniarti Binti Iskandar

Kepada Yth :

DEKAN BID. AKADEMIK DAN KELEMBAGAAN
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY

Di
BANDA ACEH

Dengan Hormat

Mendasari surat Dekan Bid. Akademik dan Kelembagaan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri AR-RANIRY Banda Aceh nomor : B.4773/Un. 08/FDK.I/PP.00.9/12/2017 tanggal 28 Desember 2017 perihal Penelitian Ilmiah Mahasiswa atas nama Yusmaniarti Binti Iskandar, bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Internasional Sultan Iskandar Muda menyetujui permohonan dimaksud.

Penelitian dapat dilaksanakan terhitung mulai tanggal 08 Januari 2018 s/d 07 Februari 2018. Sebelum melaksanakan Penelitian agar terlebih dahulu melapor kepada unit Human Resources & General Affairs c.q Ibu Yustiana (085370322518).

Disampaikan pula bahwa selama melaksanakan Penelitian, mahasiswa diharuskan mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan, dan data-data yang diperoleh hanya dipergunakan untuk kepentingan akademik semata.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

EXECUTIVE GENERAL MANAGER


ANGKASA PURA II
AIRPORT COMPANY

Dra. WAHYU WIDAYATI
MANAGER OF FINANCE & HUMAN RESOURCE

Tembusan Yth :

- Executive General Manager (sebagai laporan)

BRANCH OFFICE

Sultan Iskandar Muda International Airport, Banda Aceh 23172, Indonesia
P. +62 61 21 51 111 - 121 51 142 811 | www.angkaspura2.co.id

Lampiran 9 : Dokumentasi Saat Penelitian











Lampiran 9 : Sidang Munaqasyah





DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, Tengku Ariefanda., Maarif, M.Syamsul dan Sukmawati, Anggraini. *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja*. Bogor: Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, 2017.
- E. Walpole, Ronald. *Pengantar Statistika Edisi Ke-3*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Baru*. Jakarta: PT Media Pustaka Phoenix, 2010.
- Kayanti, Repis. *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan*. Pekanbaru: Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
- Koesmono, Teman. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. Surabaya: Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra, 2015.
- L. Mathis, Robert dan H. Jackson, John. *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. (Terjemahan Diana Angelica). Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Nugroho, Muhammad Aji, *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, 2012.
- Pahlawan Kayo, Khatib. *Manajemen Dakwah : Dari Dakwah Konvensional Menuju Dakwah Profesional*. Jakarta: Amzah, 2007.
- S.P. Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

- Setiani, Baiq. *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan*. Universitas Suryadarma, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2009.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2016.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

- | | |
|---------------------|---|
| 1. Nama Lengkap | : Yusmaniarti binti Iskandar |
| 2. Tempat/Tgl.Lahir | : Klang, Selangor / 15 Feb 1994 |
| 3. Jenis Kelamin | : Perempuan |
| 4. Agama | : Islam |
| 5. NIM | : 150403094 |
| 6. Kebangsaan | : Malaysia |
| 7. Alamat | : Lot 1239 G, Lorong Cermat Lapis 4 Kampung
Sementa, Batu 6, Jalan Kapar Klang Selangor |
| 8. No. Tel.Hp | : +6287747234037 |
| 9. Email | : rindusyurgaitu@gmail.com , yus_alex94@yahoo.com |



Riwayat Pendidikan

- | | |
|---|------|
| 10. Sekolah Rendah Hafiz Klang | 2006 |
| 11. Sekolah Agama Menengah Sultan Hisamuddin Sungai Bertih Klang..... | 2009 |
| 12. Sekolah Agama Menengah Bestari USJ5 Subang Jaya..... | 2011 |
| 13. Darul Quran JAKIM Kuala Kubu Bharu..... | 2015 |
| 14. UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh..... | 2018 |

Orang Tua/Wali

- | | |
|----------------------|--|
| 15. Nama Ayah | : Iskandar bin Md. Sani |
| 16. Nama Ibu | : Supina binti Mohd. Rohaki |
| 17. Pekerjaan Ayah | : Buruh Binaan |
| 18. Pekerjaan Ibu | : Ibu Rumah Tangga |
| 19. Alamat Orang Tua | : Lot 1239 G, Lorong Cermat Lapis 4 Kampung
Sementa, Batu 6, Jalan Kapar Klang Selangor |

Banda Aceh, 26 Januari 2018

Peneliti,

Yusmaniarti binti Iskandar

150403094